

DISEÑO DE UN INSTRUMENTO PARA LA MEDICIÓN DEL VALOR
PERCIBIDO POR LOS EMPLEADOS EN SU RELACION LABORAL.



Universidad
Tecnológica
de Pereira

MARIA ANDREA CASTAÑO VELÁSQUEZ

&

SARITA OSPINA DUQUE

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL DESARROLLO HUMANO Y

ORGANIZACIONAL

PEREIRA

2019

**DISEÑO DE UN INSTRUMENTO PARA LA MEDICIÓN DEL VALOR PERCIBIDO
POR LOS EMPLEADOS EN SU RELACION LABORAL.**

MARIA ANDREA CASTAÑO VELÁSQUEZ

&

SARITA OSPINA DUQUE

Trabajo de tesis para optar el título de Magister en Administración del Desarrollo Humano y
Organizacional

DIRECTORA

DRA. SANDRA ESTRADA MEJIA

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL DESARROLLO HUMANO Y

ORGANIZACIONAL

PEREIRA

2019

Tabla de Contenido

Resumen	1
Abstract	2
Introducción	3
Capítulo I: Planteamiento del problema.....	4
Antecedentes	4
Formulación del problema	6
Formulación de hipótesis	7
Objetivo general	8
Objetivos específicos.....	8
Cuadro de congruencia.....	8
Justificación.....	9
Beneficios.....	11
Limitaciones	11
Capítulo II: Marco referencial.....	12
Marco teórico	12
Administración del Recurso Humano.	12
Clima Organizacional.....	14
Teoría del clima organizacional de Likert.....	17
Satisfacción Laboral.	19
Pirámide de Maslow.....	21
Teoría del valor.	23
Valor percibido por el empleado.	24
Salario.....	25
Desarrollo profesional.	26
Participación en proyectos desafiantes.....	30

Variedad de actividades.....	31
Red de conexiones.....	32
Incomodidades del cargo.....	34
Riesgos laborales.....	34
Calidad de Vida Laboral.....	36
Marco conceptual.....	41
Marco normativo.....	44
Marco situacional.....	46
Capítulo III: Diseño metodológico.....	46
Universo.....	46
Población o muestra.....	46
Delimitación del estudio.....	48
Espacial.....	48
Demográfica.....	48
Temporal.....	48
Temática.....	48
Tipo de estudio.....	49
Operacionalización de las variables.....	49
Proceso de investigación.....	50
Capítulo IV: Resultados.....	55
Salario.....	55
Desarrollo personal.....	57
Desarrollo profesional.....	59
Participación en proyectos desafiantes.....	60
Variabilidad de actividades.....	62
Red de conexiones.....	63
Calidad de vida.....	65

Incomodidades del cargo.....	67
Riesgos laborales.....	68
Resumen variables.....	70
Cálculo del valor percibido por el empleado	73
Análisis del valor percibido por el empleado por género.....	78
Análisis del valor percibido por el empleado por nivel de escolaridad	80
Correlación de variables.....	82
Capítulo V: Discusión de resultados	83
Capítulo VI: Conclusiones y recomendaciones	88
Conclusiones	88
Recomendaciones.....	92
Bibliografía.....	94

Lista de tablas

Tabla 1 Cuadro de congruencia para el objetivo general.....	8
Tabla 2 Cuadro de congruencia para los objetivos específicos.....	9
Tabla 3 Definiciones autores clima organizacional	15
Tabla 4 Formas de networking.....	32
Tabla 5 Definiciones autores calidad de vida laboral	38
Tabla 6 Operacionalización de variables	49
Tabla 7 Definición operativa inicial de las variables	52
Tabla 8 Prueba de KMO y Barret para la variable salario	55
Tabla 9 Varianza total explicada de la variable salario.....	56
Tabla 10 Cargas factoriales de los ítems que conforman la variable salario	56
Tabla 11 Estadísticas de fiabilidad de la variable salario.....	57
Tabla 12 Prueba de KMO y Barret para la variable desarrollo personal	57
Tabla 13 Varianza total explicada de la variable desarrollo personal.....	58
Tabla 14 Cargas factoriales de los ítems que conforman la variable desarrollo personal	58
Tabla 15 Estadísticas de fiabilidad de la variable desarrollo personal.....	58
Tabla 16 Prueba de KMO y Barret para la variable desarrollo profesional.....	59

Tabla 17 Varianza total explicada de la variable desarrollo profesional	59
Tabla 18 Cargas factoriales de los ítems que conforman la variable desarrollo profesional	60
Tabla 19 Estadísticas de fiabilidad de la variable desarrollo profesional	60
Tabla 20 Prueba de KMO y Barret para la variable participación en proyectos desafiantes	60
Tabla 21 Varianza total explicada de la variable participación de proyectos desafiantes	61
Tabla 22 Cargas factoriales de los ítems que conforman la variable participación de proyectos desafiantes	61
Tabla 23 Estadísticas de fiabilidad de la variable participación de proyectos desafiantes	62
Tabla 24 Prueba de KMO y Barret para la variable variabilidad de actividades	62
Tabla 25 Varianza total explicada de la variable variabilidad de actividades	62
Tabla 26 Cargas factoriales de los ítems que conforman la variable variabilidad de actividades	63
Tabla 27 Estadísticas de fiabilidad de la variable variabilidad de actividades	63
Tabla 28 Prueba de KMO y Barret para la variable red de conexiones	64
Tabla 29 Varianza total explicada de la variable red de conexiones	64
Tabla 30 Cargas factoriales de los ítems que conforman la variable red de conexiones	65
Tabla 31 Estadísticas de fiabilidad de la variable red de conexiones	65
Tabla 32 Prueba de KMO y Barret para la variable calidad de vida.....	65
Tabla 33 Varianza total explicada de la variable calidad de vida	66
Tabla 34 Cargas factoriales de los ítems que conforman la variable calidad de vida.....	66
Tabla 35 Estadísticas de fiabilidad de la variable calidad de vida	67
Tabla 36 Prueba de KMO y Barret para la variable incomodidades del cargo	67
Tabla 37 Varianza total explicada de la variable incomodidades del cargo	68
Tabla 38 Estadísticas de fiabilidad de la variable incomodidades del cargo	68
Tabla 39 Prueba de KMO y Barret para la variable riesgos laborales	69
Tabla 40 Varianza total explicada de la variable riesgos laborales.....	69
Tabla 41 Cargas factoriales de los ítems que conforman la variable riesgos laborales	70
Tabla 42 Estadísticas de fiabilidad de la variable riesgos laborales	70
Tabla 43 Resumen de validez y confiabilidad inicial del instrumento	71
Tabla 44 Resumen de validez y confiabilidad del instrumento equilibrado en 4 ítems por variable....	72
Tabla 45 Promedio del valor de las variables	73
Tabla 46 Valor mínimo posible de las variables que conforman el VPE	74
Tabla 47 Valor maximo posible de las variables que conforman el VPE.....	74
Tabla 48 Valores ajustados de la escala del VPE.....	75

Tabla 49 Valor mínimo posible de las variables que conforman el VPE	76
Tabla 50 Valor máximo posible de las variables que conforman el VPE	76
Tabla 51 Valores ajustados de la escala del VPE.....	77
Tabla 52 Análisis del valor percibido por el empleado (VPE) por grupo de género	78
Tabla 53 Análisis prueba T de Student para igualdad de medias del valor percibido por el empleado (VPE).....	79
Tabla 54 Análisis del valor percibido por el empleado (VPE) por nivel de escolaridad	81
Tabla 55 Promedio del valor percibido por el empleado (VPE) según el nivel de escolaridad.....	81
Tabla 56 Análisis de comparaciones múltiples	82
Tabla 57 Escala de medición para el nivel de correlaciones.....	82
Tabla 58 Correlación de variables.....	83

Lista de figuras

Figura 1 Pirámide de Necesidades de Maslow.....	22
Figura 2 Estructura Proyectos desafiantes	31
Figura 3 Relaciones del Valor Percibido por el Empleado (VPE)	41

Lista de gráficos

Gráfico 1. Promedio del valor percibido por el empleado (VPE) según el nivel de escolaridad.....	81
--	----

Lista de anexos

Anexo A – Cuestionario inicial	94
Anexo B – Instrumento final	97

Resumen

Estudios actuales se han dedicado a buscar la posibilidad de cuantificar la percepción subjetiva que tienen los empleados frente los principales motivos que los impactan en su relación laboral, representados por indicadores como las necesidades, deseos, intereses, metas y expectativas que poseen en una organización y, cómo inciden estos indicadores en las acciones de los mismos. De lo anterior, surgió la necesidad de establecer un instrumento que contemplase un conjunto de variables que evaluaran al ser humano en su desarrollo. Por tanto, el presente estudio tiene como objetivo principal la elaboración y aplicación de un instrumento que cuantificara el valor percibido por los empleados frente a su relación laboral a través de la medición de la percepción de nueve variables; además, de un análisis factorial a través de las pruebas KMO, Alfa de Cronbach, Correlación de Pearson y T de Student.

Cómo resultado se estableció un instrumento compuesto por treinta y seis preguntas que evalúan las variables planteadas con un alfa de Cronbach de 76.41% y se replanteó la fórmula dada por la teoría en búsqueda de una ecuación más cercana a la ponderación real del VPE. El instrumento fue aplicado a una muestra de 154 personas, divididas en procesos: 30 personas en cargos administrativos, 57 en cargos comerciales y 67 en cargos operativos, de los cuales se obtuvo un porcentaje positivo superior al 50% determinando un VPE medio con una oportunidad de mejora potencial en la gestión del desarrollo humano de la compañía.

Posterior a los estudios, la investigación conllevó a la generación de un instrumento final capaz de medir el valor percibido del empleado independientemente su género, proceso productivo, edad o nivel educativo.

Palabras claves: Valor percibido del empleado, desarrollo humano y relación laboral.

Abstract

Current studies have been dedicated to search the possibility to quantifying the subjective perception that employees have against for the main reasons that impact them in their employment relationship, represented by indicators such as the needs, desires, interests, goals and expectations that they have in the organization, and these indicators how influence in their actions. From the above, the need arose to establish an instrument will contemplate a set of variables that will evaluate the human in his development. Therefore, this study has as main objective the elaboration and application of an instrument that will quantify the value perceived by the employees against their labor relationship through the measurement of the perception of nine variables; In addition, a factorial analysis through the KMO, Cronbach's Alpha, Pearson Correlation and Student's T tests.

As a result, an instrument was established consisting of thirty-six questions that evaluate the variables with a Cronbach's alpha of 76.41% and to the rethinking the equation gave by the theory in search of an equation closer than the actual, to quantification of the VPE. The instrument was applied to a sample of 154 people, divided into three processes, 30 people in administrative charges, 57 in commercial charges and 67 in operational charges, getting a positive percentage greater than 50% and determining an average VPE with a potential opportunity for improvement the human development management company's.

After the studies, finally, the investigation carried to the generation of a final instrument capable to measuring the perceived value of the employee regardless of gender, production process, age or educational level.

Key words: Perceived value of the employee, human development and employment relationship.

Introducción

La inquietud de las empresas por comprender la percepción que desarrollan los trabajadores frente a su entorno y condiciones laborales ha aumentado con el cambio e innovación en las tendencias de administración del desarrollo humano. Sin embargo, pretender reconocer el marco de la satisfacción laboral puede quedarse corto, por lo que, con la presente investigación se diseñó y aplicó un instrumento contemplando un mayor número de variables tanto personales como laborales con el fin de entender al ser humano desde una integralidad de factores intralaborales y extralaborales para la medición del valor percibido de los empleados frente a su relación laboral, dando respuesta acerca de si existen relaciones entre las variables definidas en el instrumento y si existen diferencias significativas de acuerdo a los procesos, sexo y nivel de escolaridad de los empleados.

En la investigación se recurrió a la consulta de estudios anteriores, evidenciando que para el valor percibido del empleado aún no se cuenta con un marco teórico amplio que describa la propuesta, como otras variables contempladas en la administración del personal, siendo una oportunidad de generar un instrumento y un concepto innovador en la administración del desarrollo humano en las empresas del país.

Por otra parte, las variables y aspectos del estudio giraron en torno a la cuantificación de la percepción del trabajador en los aspectos de: salario, desarrollo personal, desarrollo profesional, variabilidad de actividades, participación en proyectos desafiantes, red de conexiones, calidad de vida, incomodidades del cargo y riesgos laborales inherentes al cargo.

La propuesta consta de tres etapas, siendo la primera el diseño del instrumento de medición como prueba psicológica, a partir de un cuestionario que cuantifica las variables planteadas por la teoría y las investigadoras; seguido de la aplicación del instrumento a la población de impacto

por medio de una muestra representativa del personal de las organizaciones usuarias de una empresa de servicios temporales (EST) de la ciudad de Pereira, Risaralda y, finalmente la ejecución del análisis de las variables, dando respuesta a la posibilidad del diseño de un nuevo instrumento que complemente las estrategias organizacionales de desarrollo humano en las compañías.

Capítulo I: Planteamiento del problema

Antecedentes

En la necesidad de las empresas por comprender la percepción de bienestar de sus empleados en la organización han surgido diferentes instrumentos que han permitido la medición del clima organizacional y la satisfacción laboral. Estudios actuales se han dedicado a cuantificar la participación de los principales motivos que impactan la calidad de vida de los empleados, representados por indicadores como las necesidades, deseos, intereses, metas y expectativas que poseen en una organización y, cómo inciden estos indicadores en las acciones de los mismos.

Molina (2017) en su estudio investigativo, realizó un cuestionario desde el paradigma de la psicología tomando como guía el test de motivación y satisfacción laboral de García, Pacas & Ramírez (2006) el cual fue aplicado en el Hospital León Becerra de Guayaquil, conformando una muestra representada por el total de los trabajadores. En dicho estudio se identificó que la motivación intrínseca en el ámbito laboral está comprendida por el desarrollo profesional y la estabilidad y, la motivación extrínseca por el salario como el de mayor relevancia en la satisfacción.

Consecuente con lo anterior, se evidenció la necesidad de realizar el abordaje de diferentes variables para evaluar la calidad de vida de los empleados. Así, otros autores como Castaño,

Montoya & Restrepo (2009) analizaron la relación que existe entre la calidad de vida y la compensación salarial como factores fundamentales en el valor percibido por los empleados en sus organizaciones, a través de una investigación en la que se aplicó un instrumento tipo cuestionario a una muestra conformada por directores de Gestión Humana de empresas de todo el país, abordando un mayor número de variables que permitieron dimensionar ampliamente la percepción de los empleados; así mismo, a estudiantes de la Maestría en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional de la segunda y tercera cohorte de la Universidad Tecnológica de Pereira, logrando concluir que los empleados se encuentran dispuestos a disminuir sus ingresos en un porcentaje razonable con el objetivo de tener mejor calidad de vida laboral a cambio de obtener otros beneficios. Por lo que, se identificó la necesidad de reevaluar la compensación salarial como único aliciente en la motivación de los trabajadores y el aumento de su desempeño en sus labores.

Por otra parte, estudios como el de Pardo & Díaz (2014) describen el desarrollo del factor humano como factor clave para el desarrollo organizacional, en donde se proponen los procesos de capacitación y de mejora de competencias como elementos principales para la transformación organizacional y la generación de menor impacto por los cambios implementados, en pro del mejoramiento del clima organizacional, logrando impactar en los resultados de las compañías y en el índice de rotación.

Cómo se evidencia en las investigaciones anteriormente mencionadas, la compensación salarial y el valor percibido por los individuos en su relación laboral ha sido objeto de estudio de diversos autores.

Por otra parte, se resalta la investigación realizada por Arrieta & Díaz (2016) en la cual prevalece la satisfacción en la vida laboral como un conjunto de factores intrínsecos al trabajo y

factores extrínsecos relacionados netamente al ser y cotidianidad de cada individuo, definiendo la inclusión de los diferentes factores en los que se desenvuelve el ser humano, por lo que se hace indispensable la valoración del empleado desde su ámbito laboral como extralaboral, integrando la totalidad de su ser.

Abordando los factores intralaborales, Calderón, Murillo & Torres (2003) realizaron un estudio en la ciudad de Manizales el cual buscó establecer las relaciones entre la cultura organizacional y el bienestar laboral, concluyendo que la satisfacción del trabajador están asociadas con culturas orientadas al empleado, corporativistas, abiertas y pragmáticas; se resaltó la importancia de la congruencia entre el decir y el hacer de los líderes, la satisfacción al ejecutar las tareas y el cumplimiento de los acuerdos en aspectos de compensación y beneficios, las oportunidades de promoción, la posibilidad de participar en aspectos específicos de su trabajo, los incentivos y el reconocimiento, siendo factores imprescindibles en la sensación de bienestar laboral.

Posteriormente, Borja & Briceño (2009) plantearon un instrumento de evaluación con el cual realizaron la medición del valor percibido por los empleados de la empresa Apostar S.A., en la ciudad de Pereira, enfocada en la percepción salarial. Sin embargo, el instrumento no fue validado para aplicación posterior a otras empresas.

Finalmente, en cuanto al valor percibido por el empleado, se plantea que la generación de valor en la organización se da en proporción directa al valor percibido por el empleado dentro de ella, pero aún no ha sido demostrada si tienen o no una alta correlación (Castaño, 2013)

Formulación del problema

En el estudio se desea medir el valor percibido por el empleado en su relación laboral llevando a cabo una serie de cuestionamientos en cuanto a: la existencia y/o diseño de un

instrumento para medir el valor percibido por el empleado, las variables que conforman el instrumento y, la percepción del valor percibido por el empleado según sexo, dependencia a la que pertenecen, al nivel de escolaridad y a la edad.

De acuerdo a lo anterior, la sistematización del problema se planteó de tal manera que se realizó un cuestionamiento principal correspondiente a si ¿es posible diseñar un instrumento que permita medir el valor percibido por el empleado (VPE) en su relación laboral? complementando con otros cuestionamientos que dieran soporte al estudio:

¿Se puede medir el valor percibido de los empleados en una empresa de servicios temporales?

¿Existe relación entre las variables definidas en el instrumento de medición del valor percibido por el empleado?

¿Existen diferencias significativas en la percepción del valor percibido por los empleados de acuerdo al sexo?

¿Existen diferencias significativas en la percepción del valor percibido por los empleados en su relación laboral de acuerdo al nivel de escolaridad de los empleados?

Formulación de hipótesis

Ho: Es posible diseñar un instrumento para medir el valor percibido por el empleado.

Ho₁: Para los empleados lo más importante en su relación laboral, es el valor de su salario.

Ho₂: No existe relación entre las variables del instrumento valor percibido por el empleado.

Ho₃: No existen diferencias significativas en la percepción del valor percibido por el empleado en su relación laboral de acuerdo al sexo.

Ho₄: No existen diferencias significativas en la percepción del valor percibido por el empleado en su relación laboral según el nivel de escolaridad de los empleados.

Objetivo general

Diseñar un instrumento que permita la medición del valor percibido por los empleados en su relación laboral en una empresa de servicios temporales.

Objetivos específicos

Cuantificar el valor percibido por el empleado por medio del instrumento diseñado.

Establecer las relaciones entre las variables definidas en el instrumento de medición del valor percibido por el empleado.

Identificar diferencias significativas entre las variables del valor percibido por el empleado de acuerdo al sexo.

Identificar diferencias significativas entre las variables del valor percibido por el empleado de acuerdo al nivel de escolaridad de los empleados.

Cuadro de congruencia

Con el fin de mostrar la relación entre el objetivo general, la pregunta de investigación, la hipótesis y proponer el método a través del cual se va a alcanzar el objetivo y contrastar la hipótesis, se plantea el siguiente cuadro:

Tabla 1
Cuadro de congruencia para el objetivo general.

Objetivo General	Pregunta de investigación	Hipótesis	Método
Diseñar un instrumento que permita la medición del valor percibido por los empleados en su relación laboral en una empresa de servicios temporales.	¿Es posible diseñar un instrumento que pueda medir el valor percibido de los empleados en una empresa de servicios temporales?	Es posible diseñar un instrumento para medir el valor percibido por el empleado.	Validación de expertos, análisis factorial confirmatorio y alfa de Cronbach.

Objetivo general del estudio (Elaboración propia)

Igual esquema se utiliza para los objetivos específicos.

Tabla 2

Cuadro de congruencia para los objetivos específicos.

Objetivo General	Pregunta de investigación	Hipótesis	Método
Cuantificar el valor percibido por el empleado por medio del instrumento diseñado.	¿Es posible medir el valor percibido por el empleado (VPE)?	Para los empleados lo más importante en su relación laboral, es el valor de su salario.	Jerarquización de variables del VPE por intervalos de confianza.
Establecer las relaciones entre las variables definidas en el instrumento de medición del valor percibido por el empleado.	¿Existe relación entre las variables definidas en el instrumento valor percibido por el empleado?	No existe relación entre las variables del instrumento valor percibido por el empleado.	Correlaciones momento producto de Pearson.
Identificar diferencias significativas entre las variables del valor percibido por el empleado de acuerdo al sexo.	¿Existen diferencias significativas en la percepción del valor percibido por los empleados de acuerdo al sexo?	No existen diferencias significativas en la percepción del valor percibido por el empleado en su relación laboral de acuerdo al sexo.	Prueba t de Student.
Identificar diferencias significativas entre las variables del valor percibido por el empleado de acuerdo al nivel de escolaridad.	¿Existen diferencias significativas en la percepción del valor percibido por los empleados en su relación laboral de acuerdo al nivel de escolaridad de los empleados?	No existen diferencias significativas en la percepción del valor percibido por el empleado en su relación laboral según el nivel de escolaridad de los empleados.	Prueba t de Student.
Objetivos específicos del estudio (Elaboración propia)			

Justificación

A lo largo de los años, las organizaciones han realizado esfuerzos que permiten medir variables como el clima organizacional y la satisfacción del empleado. Sin embargo, se ha tratado cada variable de forma independiente, por lo cual al momento de realizar un análisis de los resultados las empresas pueden quedarse cortas en la formulación de estrategias organizacionales que permitan la estabilidad de sus empleados, la disminución de la rotación y la garantía de una calidad de vida que incluya factores intralaborales y extralaborales.

Conforme a la necesidad expuesta, el ser humano en su complejidad debe ser estudiado de tal forma que se lleve a cabo la valoración de una serie de variables, las cuales al ser integradas arrojen mayor información acerca de qué pretenden y esperan los empleados de su organización. Al poder entenderlos en una dimensión más completa, las soluciones y estrategias a utilizar lograrán abarcar una porción más amplia de la realidad.

Además, las empresas de servicios temporales han tomado auge desde los años 60, por lo que a la actualidad el 5.4% de la población trabajadora en Colombia se encuentra contratada bajo las modalidades usadas en este tipo de empresas (ACOSET, 2018). Analizando dicha participación en el mercado laboral es importante preguntarse, ¿qué perciben los trabajadores de las empresas de servicios temporales y su modalidad de contratación?, ¿sienten que estas empresas aportan en su aumento de calidad de vida laboral? o por el contrario ¿las empresas temporales están dejando encargadas en su totalidad a las empresas usuarias en el aumento de la percepción de calidad de vida del trabajador?

Es notable, que las empresas están optando mayormente por este tipo de contratación a consecuencia de las demandas de respuesta rápida que el mercado impone sobre ellas, a los proyectos temporales en sus procesos y a la facilidad de desvinculación. De acuerdo a estadísticas del Ministerio de Trabajo en el año 2017 se colocaron 622.385 personas en vacantes generadas a través de las empresas de servicios temporales (Ministerio del Trabajo de la República de Colombia, 2018), reconociendo a los departamentos con un mayor flujo de contratación a: Atlántico, Antioquia y Valle del Cauca; y donde, Risaralda contaba con 4.341 personas colocadas por medio de las mismas.

Es por lo anterior, que se plantea el siguiente proyecto, donde se integran nueve variables en las cuales se estudiará a los empleados contratados por obra o labor para una de las empresas de servicios temporales de la ciudad de Pereira, generando el diseño posterior de estrategias que faciliten la comprensión del valor percibido por el empleado y mejoren su percepción para una mejor productividad.

Beneficios

El estudio del valor percibido por los empleados de una de las empresas de servicios temporales de la ciudad de Pereira, ayuda a comprender la realidad que asume el colaborador frente a la empresa y frente a su relación laboral. De acuerdo al Decreto 1072 de 2015, emanado del Ministerio del trabajo de la República de Colombia, las empresas deben acoger a sus empleados en misión en las actividades en pro del bienestar realizadas por las mismas. Pero, no es de olvidar que la empresa contratante es la empresa de servicios temporales; es por esto, que se deben iniciar estrategias que permitan a los trabajadores en contrato por obra o labor percibir a su empleador en las variables que se proponen en la investigación, fortaleciendo con la intervención de cada una de ellas la calidad de vida laboral de los empleados.

Limitaciones

Al tratarse de una empresa de servicios temporales, el personal tiende a rotar con facilidad por lo cual la muestra inicial puede modificarse, puesto a que existe la posibilidad de que las personas no se encuentren vinculadas al momento de aplicar el cuestionario o, hayan sido vinculadas directamente con la empresa usuaria.

Debido a que el personal contratado se encuentra laborando en misión para empresas usuarias, es posible que dichas empresas no permitan el acceso o el espacio de tiempo necesario para aplicar el instrumento, motivo por el que la muestra inicialmente seleccionada también puede estar sujeta a fluctuaciones.

Capítulo II: Marco referencial

Marco teórico

Administración del Recurso Humano.

Diferentes autores durante los últimos años han considerado que la administración del recurso humano se ha convertido en una parte clave para el alcance de posibles estrategias competitivas al desarrollar tácticas propias que aportan significativamente a las metas organizacionales, debido a que se ha considerado que en la medida en que las empresas apliquen estrategias innovadoras y diferentes podrán con facilidad superar con éxito los obstáculos interpuestos por el entorno social, transformando la “fuerza laboral con la habilidad adecuada” en “fuerza organizativa estratégica”. (Garijo, 2014)

Cuando se habla de administración del recurso humano, se trata de un dinamismo constante que requiere conciencia por parte de las organizaciones sobre sus trabajadores y dinámicas desarrolladas al interior de ella, puesto que las organizaciones con éxito han identificado que para lograr crecimiento, eficiencia, productividad y continuidad en los mercados se requiere de optimizar el rendimiento sobre las inversiones de todos los grupos de interés, principalmente en los empleados. (Chiavenato, 2009).

No obstante, cabe aclarar que optimizar en el recurso de los empleados no hace referencia precisamente a carecer de personal idóneo o de aquellos que tengan los conocimientos específicos, sino, que teniendo en cuenta la creciente competitividad se requiere que las organizaciones desarrollen dinámicas internas que conlleven a atraer, conservar y potencializar al personal interno de la compañía para aumentar la productividad y lograr el alcance de metas y objetivos organizacionales, cómo asegura Contreras afirmando que “la competitividad organizativa son en gran medida factores que se vinculan a los recursos humanos, a sus

habilidades, aptitudes, destrezas, actitudes, competencias, etc.” (Contreras, M., 2016, pág. 30)

Por lo anterior, es que se ha considerado que la administración del recurso humano cuenta con un grado de importancia relevante y significativo al interior de las organizaciones, según lo expresado por Chiavenato (2009) en su libro de Gestión del Talento Humano, la administración del recurso humano tiene el objetivo principal de contribuir eficazmente a la organización por medio de:

1. Ayudar a alcanzar sus objetivos y a efectuar su misión.
2. Proporcionar competitividad: es decir, saber crear, desarrollar y aplicar habilidades y competencias de la fuerza de trabajo, donde las fortalezas de las personas sean más productivas para beneficio de los clientes, asociados y los mismos empleados.
3. Proporcionar a la organización personas bien entrenadas y motivadas: por lo que se requiere preparar y capacitar continuamente a las personas, brindar reconocimiento no sólo monetario y tener claridad de los objetivos que se deben alcanzar y, medios disponibles para lograrlos.
4. Aumentar la satisfacción de las personas en el trabajo: no es de olvidar que el trabajo es la mayor fuente de identidad y para aumentar la productividad se requiere de una conexión y relación entre las personas, las competencias y sus actividades laborales.
5. Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo, orientado hacia las experiencias laborales como el estilo de administración, libertad y autonomía para la toma de decisiones, ambiente de trabajo agradable, seguridad de empleo, horas de trabajo adecuadas y actividades laborales significativas.
6. Administrar e impulsar el cambio. Año tras año se evidencian periodos de cambio y tendencias que involucran nuevos enfoques más flexibles y ágiles, dichos cambios,

conlleven a soluciones que imponen nuevas estrategias, filosofías, programas, procedimientos y soluciones, para lograr cambios potenciales y significativos.

7. Mantener políticas éticas y comportamientos socialmente responsables. Todas las actividades deben ser transparentes, confiables y éticas; los derechos básicos deben estar garantizados, se deben aplicar principios a todas las actividades organizacionales, donde se sigan normas éticas y socialmente responsables, por lo que es importante tener claridad que la responsabilidad social únicamente no corresponde a la organización sino también, a las personas que trabajan en ella.

Finalmente se evidencia que la importancia del recurso humano y de saber administrarlo correctamente radica en construir empresas óptimas y con excelentes equipos de trabajo. Sin embargo, cabe aclarar que no sólo se trata de cuidar a las personas, sino que además, se requiere cuidar el contexto organizacional donde se ve involucrada la cultura organizacional y el estilo de la administración, de esta manera se hace fundamental el orientar a la compañía a tener trabajadores altamente involucrados y contribuir a tener una empresa renovada y diferente.

Clima Organizacional.

El clima organizacional ha sido considerado como el ambiente interno que se desarrolla por quienes conforman la organización, donde se refleja el funcionamiento interno de las empresas sea de confianza, progreso, temor o inseguridad; muestra como las dinámicas internas de una organización dependen tanto del trabajador, de sus características personales, como también de la forma en que este percibe su clima de trabajo y los componentes de la organización. (Sandoval, 2004)

Existen varias definiciones sobre clima organizacional expuestas por diversos autores en

diferentes momentos correspondientes a:

Tabla 3

Definiciones autores clima organizacional

Autor	Año	Definición
Sells.	1960	El ambiente interno de la organización tiene influencia en el comportamiento de las personas que la componen y que dicha influencia depende de la percepción de la gente y de la aceptación de las restricciones sociales y culturales de su entorno.
Forehand y Gilmer.	1964	El clima organizacional es el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la conforman.
Litwin y Stringer.	1968	Los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el “estilo” informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada.
Campbell.	1971	Es un conjunto de atributos muy propios de cada organización y el cual se puede deducir de la forma como dicha organización interactúa con sus miembros y con el medio ambiente.
Waters.	1974	Las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad y apoyo.
Gibson.	1984	El clima organizacional es un compendio de las percepciones de las variables conductuales, estructurales y de procesos que se dan en una organización.
L, Álvarez.	1994	El clima organizacional es un ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional.

Nota. Recuperado, extraído y adaptado de (Sandoval, 2004), (García, 2006) & (Álvarez, 1994).

Partiendo de todos los conceptos anteriores, Sandoval concluye que:

El clima organizacional es el resultado del conjunto de percepciones globales de las personas sobre su medio interno de trabajo. Es un efecto de la interacción de los motivos internos de los individuos, de los incentivos que da la organización y de las expectativas que se despiertan en dicha relación. Está integrado por las características propias de la organización, que la describen y a su vez la diferencian de las demás. Es experimentado por todos los individuos y se puede medir operacionalmente a través del conocimiento de las percepciones de las personas. (Sandoval, 2004, p.160)

Consecuente con lo anterior y teniendo en cuenta que el clima organizacional es un tema que hoy por hoy las organizaciones pueden medir a partir del conocimiento de las percepciones de las personas, se debe tener claridad que dichas mediciones no sólo permiten conocer las opiniones de los empleados de la compañía con respecto a diversos temas relacionados con la organización para anticipar focos de preocupación, problemas o posibles conflictos internos, sino que también, permite que los empleados logren canalizar sus opiniones por medio de la

herramienta, generando a su vez, que por el hecho de expresar sus ideas consideren que las mismas serán tenidas en cuenta y por sí, obtendrán una mejora del clima laboral. (Simón, Rojo & Molina, 2011)

El clima laboral se compone por diversos elementos o aspectos como lo son la comunicación, el liderazgo, la organización, la cultura corporativa, entre otros, donde se encuentra los siguientes:

1. Formación y desarrollo: donde se evalúa la percepción del empleado sobre su desarrollo personal y profesional que ofrece la compañía.
2. Organización, dirección y liderazgo: que proporciona información sobre la percepción hacia la organización de la compañía, estructura jerárquica, liderazgo, estilos de dirección y demás aspectos que como empleados valoran de la organización.
3. Trabajo y condiciones laborales: que buscan conocer desde el empleado si las condiciones de trabajo son idóneas, si existe accesibilidad a medios y herramientas necesarias para un óptimo desempeño y determina la valoración del trabajo en equipo o cooperación entre compañeros.
4. Información, comunicación: implicando valores, integridad, transparencia, información y comunicación clara tanto interna como externa.
5. Relaciones con compañeros y superiores: comprendiendo la percepción sobre las relaciones jerárquicas con jefes, superiores, compañeros y demás relaciones interpersonales.
6. Ambiente de trabajo: se enfoca en el entorno laboral, el día a día y el marco en el que trabajan los empleados.
7. Compensación y beneficios: se orienta a la retribución, remuneración, reconocimiento,

salario o sueldo, beneficios sociales y demás.

8. Satisfacción motivación y retención: referente al grado de participación del empleado y su satisfacción y motivación laboral.
9. Orgullo de pertenencia: enmarcado en la percepción sobre el sentido de pertenencia, grado de identificación con la empresa o grupos al interior de la misma.
10. Objetivos y estrategia: que radican en la percepción del cambio, objetivos claros y definidos, proyectos de la empresa y orientación a la mejora. (Simón, Rojo & Molina, 2011)

Elementos por los cuales se evidencia la variedad de aspectos al momento de tratar el clima organizacional, siendo importante aclarar que este fluctúa dependiendo de la organización, la cultura y las dinámicas internas, debido a que cada empresa suele tener su propio modelo y adapta los elementos según las particularidades de su filosofía y sus procesos. Lo que sí es claro, es que el clima organizacional cumple un papel importante al interior de la compañía, puesto que dependiendo de esta se puede lograr la efectividad o no en los procesos desarrollados en la misma.

Teoría del clima organizacional de Likert.

Likert en su teoría de clima organizacional expresa que el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, a su vez, señala que existen tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización las cuales influyen en la percepción individual del clima: variables causales, variables intermedias y variables finales.

Las variables causales llamadas también variables independientes, son las que están orientadas a la evolución y obtención de resultados de la organización, en esta se encuentra la

estructura administrativa, reglas, decisiones y competencias.

Las variables intermedias, reflejan el estado interno y la salud de una empresa y constituyen los procesos organizacionales de una empresa. Entre ellas están la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones.

Y, por último, las variables dependientes son las que resultan del efecto de las variables independientes y de las intermedias, por lo que reflejan los logros obtenidos por la organización, entre ellas están la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas.

En resumen, Likert propone las variables nombradas con el objetivo de exponer que a partir de estas se determina el clima organizacional desde dos sistemas, el autoritario o el participativo. (Sandoval 2004):

1. Sistema autoritario: Comprende por dos dimensiones, una coercitiva, donde los directivos se caracterizan por ser autocráticos, sin permitir la participación de sus equipos, centralizan las decisiones e infunden una cultura de temor y poca motivación; y una dimensión benevolente, donde los directivos se destacan por un rol paternalista, que de igual forma no permiten una participación notable de sus equipos, pero no infunden temor y buscan motivar desde una perspectiva económica.
2. Sistema participativo: Compuesto de dos dimensiones, una consultiva y cercana a una dirección óptima, compartida sutilmente entre los altos cargos y los intermedios, se fijan objetivos en conjunto en pro del desarrollo y bienestar de las partes que conforman la organización; y una dimensión participativa cercana a una dirección ideal, donde las decisiones se toman a partir de consensos y se trasciende más allá de una recompensa económica.

Satisfacción Laboral.

La satisfacción laboral ha sido un concepto que se ha estudiado durante muchos años por diferentes autores y fue considerado tema relevante tanto de la psicología industrial como en la psicología organizacional, se ha considerado importante debido a que para la mayoría de empleados constituye un fin para lograr la satisfacción personal, puesto que tanto la satisfacción como la insatisfacción laboral están asociadas, así mismo, como con un número de consecuencias organizacionales. (Chiang, Martín & Núñez 2010)

Según Boada & Tous 1993, citado por (Chiang, Martín & Núñez 2010) define la satisfacción laboral como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo. (Pág.151)

Por otra parte, Caballero (2002) considera la satisfacción laboral como una actitud que se distingue de la motivación laboral, siendo esta última las disposiciones del individuo para trabajar, ya sea en conducta, intensidad o fuerza, mientras que la satisfacción laboral se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo o a las consecuencias posibles que se deriven de él.

De igual forma, Robbins (1996) citado por (Caballero, 2002) define la satisfacción laboral como la actitud general de un individuo hacia su trabajo, concluyendo que una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto de trabajo tiene actitudes positivas hacia el mismo, mientras que una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él. A su vez, indica la existencia de factores que conducen a la satisfacción en el puesto como lo son un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyan y el ajuste de personalidad – puesto. Finalmente expresa que el efecto de la satisfacción laboral en el desempeño del empleado

implica y comporta satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación.

Investigadores sociales como Frederick Herzberg, Peterson y Capwell concluyeron que existe una relación entre la satisfacción y algunas conductas laborales, fundamentalmente el ausentismo y la rotación laboral. (Contreras, 2016, Pág. 57)

Así mismo, para Schermerhon, Hunt & Osborn (2004), citado por Contreras, la satisfacción laboral es:

El grado en el que el cual individuos se sienten afectados de manera positiva o negativa por su trabajo. Es una actitud o respuesta emocional a las tareas que se desempeñan, así como las condiciones físicas y sociales del lugar de trabajo. (Contreras. 2016, p.57)

Por otra parte, Spector 2002, citado por (Contreras, 2016), señala que las percepciones positivas de las personas respecto a diferentes aspectos de su empleo son sinónimo de satisfacción laboral. Por lo cual la satisfacción laboral es una variable de actitud que refleja las ideas de las personas respecto a sus empleos en general, así como diversos elementos de este, por lo que se considera como el grado en que las personas gustan de su empleo, mientras que la insatisfacción laboral se describe como el nivel en que al individuo le desagrada su lugar de trabajo.

Partiendo de todo lo anterior, Aguado (1998) como lo cita (Contreras, 2016), considera que la satisfacción laboral está basada en la satisfacción de las necesidades como consecuencia del ámbito y factores laborales, generando que dicha satisfacción se logre mediante diversos factores motivacionales, como diversas aptitudes que tienen los empleados en relación al salario, supervisión, reconocimiento, oportunidades de ascenso y demás, relacionado a su vez, con otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades.

En pocas palabras, se logra concluir que la satisfacción laboral surge de la percepción que despliega el trabajador con relación al desarrollo y ejecución de funciones importantes por parte de él dentro de la organización, las cuales son congruentes con sus necesidades. Por esta razón, se puede decir que la satisfacción laboral está muy relacionada con una percepción subjetiva de lo que debería ser el trabajo basado desde la experiencia laboral que antecede. (Robbins & Coulter, 2010)

Pirámide de Maslow.

Teoría creada y desarrollada por Abraham Maslow, psicólogo estadounidense, considerado uno de los fundadores y mayor exponente de la psicología humanista, en 1943 estableció que el ser humano cuenta con necesidades primarias que requieren ser satisfechas y a su vez, estas determinan acciones y decisiones; dichas necesidades las divide en dos niveles:

1. Necesidades fisiológicas: comida, descanso, respirar, dormir.
2. Necesidades de seguridad: ingresos, estabilidad laboral, jubilación, servicios médicos.

A su vez, determinó que además de las necesidades anteriormente definidas existen necesidades secundarias orientadas a las relaciones sociales y autoestima, estableciendo en definitiva que una vez satisfechas estas necesidades en un individuo, surge la autorrealización a través de las motivaciones del ser. (Hernández & Rodríguez, 2011)

Chiavenato 2009, citado por (Caballero, 2016), ilustra las necesidades como una pirámide compuesta de cinco niveles, la cual se puede interpretar por medio de la agrupación de los primeros cuatro niveles denominándolo como necesidades de déficit y al nivel superior lo denominó como motivación del crecimiento o necesidad de ser. La idea principal de esta jerarquía es que las necesidades más altas ocupan atención, sólo cuando se han satisfecho las

necesidades inferiores de la pirámide (Ver figura 1)



Figura 1 Pirámide de Necesidades de Maslow

Fuente: Adaptado de (Caballero, 2016)

Partiendo de la Figura 1, (Caballero, 2016) considera que las:

- Necesidades fisiológicas: están relacionadas con el alimento, la salud, el descanso, el ejercicio y demás, a medida que no se logre satisfacer las mismas, van a obstruir la atención de otras necesidades. De esta manera, la relación existente entre estas necesidades y la vida laboral son jornadas laborales extensas, mal cronograma y programación en los tiempos de alimentación, generando a su vez, como consecuencia enfermedades y afectación en la salud física y mental.
- Necesidades de seguridad: se considera que una vez cubiertas las necesidades fisiológicas, se requiere una estabilidad emocional la cual se logra y es producida por cada individuo y un ambiente social sin amenazas. Sin embargo, esta estabilidad emocional se ve afectada en el ámbito laboral por jefes amenazantes, constantes recortes de personal, conflictos en las relaciones interpersonales con la estructura jerárquica de la organización, entre otras.
- Necesidades afectivas y sociales: relacionadas con el interés y la necesidad de

pertenecer y ser aceptados en grupos sociales, incluidos los grupos de trabajo.

- Necesidades de autoestima: teniendo en cuenta que el ser humano es por esencia un ser que requiere de reconocimiento y de estructurar amor propio. Se considera que la vida laboral y las organizaciones por medio de su sistema jerárquico, puede fortalecer la autoestima de los individuos por medio de reconocimiento en público y al mérito.
- Necesidades de autorrealización: la autorrealización genera la creatividad de las personas al vivir plenamente con valores y creencias. Se logra cuando los individuos toman el trabajo como un reto, buscan soluciones, se interesan por su ejecución y grado de dificultad y a su vez, utilizan sus capacidades de forma plena lo que conlleva a una integración, correcta relación y armonía con la empresa, sus objetivos, la misión y visión, trabajando con méritos para los mismos.

Teoría del valor.

La teoría del valor-trabajo, también conocida como teoría laboral del valor, considera el valor como la cantidad de trabajo que implica un resultado o un bien producido. Su primer exponente, Adam Smith lo define como una unidad de medida del trabajo, siendo estipulado a través de la cantidad de trabajo que requiere producir algo, es decir, a mayor trabajo, mayor valor; aunque dentro del mismo, también tenía en cuenta la relación demanda-oferta en el mercado.

Seguidamente, en el año 1817, surge la definición propuesta por David Ricardo en su obra *Principios de economía política y tributación*, donde reafirma que el valor se relaciona directamente con el proceso de producción, por tal motivo, los precios dependerían completamente del trabajo requerido en la producción del producto o la prestación del servicio.

Sin embargo, el término trasciende, considerándose como una relación social, (Meek 1956,

p.62), dejando atrás la concepción única dentro de la producción para hacer parte del universo más amplio del intercambio, en el que se habla de elementos materiales, intangibles, situaciones, personas, siendo definido como “La calidad real o supuesta de un objeto, cosa o servicio, que le hace ser o parecer de interés para un individuo o grupo” (Zorrilla, 2006), por lo que el valor se convierte inmediatamente en una variable subjetiva, la cual la persona concreta de acuerdo a la importancia y percepción que tenga de lo que se va a catalogar, pudiendo ser esta negativa o positiva, clasificación ligada totalmente a la relación expectativa - realidad.

Valor percibido por el empleado.

El valor percibido del empleado, poco nombrado en las organizaciones pero si una constante preocupación de las mismas en la actualidad, corresponde a la percepción que tiene el colaborador frente a su relación laboral con la compañía, no sólo a nivel personal, sino también profesional al entenderse al ser humano como la integralidad de factores intralaborales y extralaborales, por lo que su medición se convierte en una estrategia necesaria para las empresas del siglo XXI en su búsqueda de la creación de ambientes de trabajo más saludables y competitividad en el mercado.

Al conocer el valor percibido por el empleado, las compañías se encuentran en la ventaja de identificar las necesidades reales de su personal, se convierte en el polo a tierra de los programas de satisfacción laboral y calidad de vida, al enfocarse en el trabajador perteneciente a la organización y no en aquellos que han sido estudio de otras, permitiendo así trabajar realmente en pro del crecimiento del valor interno.

A partir del concepto de Martín Gerardo, citado por Acosta (2009), el valor percibido del empleado se relaciona con ocho factores: salario, desarrollo personal, participación en proyectos

desafiantes, variedad de actividades, red de conexiones, desarrollo profesional, incomodidades del cargo y riesgos laborales, los cuales pueden ser expresados matemáticamente.

$$VPE = \frac{S + P + PP + V + C + DP}{I + RN}$$

Donde

S = Salario

PP = Participación en Proyectos Desafiantes

P = Desarrollo Profesional

V = Variedad de actividades y desafíos

C = Red de Conexiones

I = Incomodidades en el Puesto de Trabajo

DP = Desarrollo Personal

RN = Riesgos Naturales Inherentes al Trabajo

Cada factor puede calificarse entre 1 y 10, siendo 1 el valor más bajo y 10 el máximo posible, por lo cual el indicador de VPE estaría comprendido entre 0.3 y 30.

Salario.

Desde la edad antigua, en la sociedad se ha determinado la ganancia de un salario a partir de una labor, en la antigua Mesopotamia alrededor del segundo milenio antes de Cristo, se asignaba una unidad de trigo a la persona que culminaba su jornal, además inicia la diferenciación en pago a partir de la clasificación social, donde el esclavo ganaba la mitad de la cantidad que un trabajador libre. Posteriormente, en el antiguo Egipto, durante el mandato de Ramsés II se retribuía desde su direccionamiento de carne, pan, pasteles, vestido, calzado y aceites, compensando la labor realizada de construcción para su reino.

La primera lista de salarios fue hallada en el período del reinado de Diocleciano en la antigua Grecia durante el año 300, definiendo las cantidades de retribución para trabajadores de campo, tejedoras y soldados, proceso similar al llevado a cabo en Roma, a diferencia de que los esclavos no contaban con salario a pesar de sus exhaustivas jornadas de trabajo, enmarcando los pagos

solamente en las personas con libertad restringida o totalmente libres.

A partir de la Edad Media, se hizo complejo calcular salarios o escalas de pago a consecuencia del surgimiento de diferentes entidades y monedas y en la época moderna, con el auge de la Revolución Industrial, la aparición de las máquinas redujo la fuerza laboral, aumentó el desempleo, los salarios se hicieron menos gratificantes, además de que se generó el aumento acelerado en la contratación de mujeres y niños.

Asociando el concepto a lo anteriormente descrito, el salario de acuerdo a la Real Academia Española, se define como “la cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena”, siendo entendido, como el pago que se le da a los trabajadores por realizar cierto tipo de labores.

Por otra parte, Karl Marx (1865) define que “los salarios no son otra cosa que «el precio de la fuerza de trabajo», la expresión monetaria del «valor de la fuerza de trabajo»” Es decir, el salario corresponde a la remuneración que el colaborador adquiere de acuerdo a su esfuerzo.

Según Chiavenato (2012) el dinero puede tratarse como un motivador efectivo para los empleados, y al contar con un pago más alto, puede obtenerse mayor productividad del individuo. Sin embargo, el autor plantea que la percepción acerca del salario, se encuentra relacionada con la edad, nivel de estudios, desempeños anteriores o hasta el favoritismo.

Por lo anterior, sugiere una medida objetiva para establecer un rango salarial, donde este debe verse influenciado y cuantificado por la importancia de la tarea y el nivel jerárquico.

Desarrollo profesional.

La dinámica del mercado laboral obliga a quienes pertenecen a la misma, se encuentren en constante crecimiento profesional, que su conocimiento sea constantemente actualizado,

pudiendo atender los cambios que surgen en la sociedad, tal como expresa Ferry (1991) quien identifica el desarrollo profesional con la formación permanente.

Cada persona puede contar con metas diferentes frente a su desarrollo profesional, las cuales son establecidas por su dinámica laboral y el puesto de trabajo que ocupa, o por otra parte por deseo de crecimiento desde lo personal.

Fariñas (2009) propone sintetizar el concepto de desarrollo profesional desde la dimensión del desarrollo humano, en cuantificaciones generales e indicadores que permitan analizar al ser desde las siguientes miradas:

- De carácter sistémico: Como factor que integra el ámbito (interpersonal o intrapersonal, externo e interno, teniendo como indicadores la integralidad y la versatilidad.
- De internalidad: Por el cual se expresan las motivaciones del ser de acuerdo a necesidades impuestas por el entorno o necesidades internas, teniendo como indicador la autenticidad.
- De eficacia: Expresa la calidad del resultado, desde el punto de vista del proceso que conllevó alcanzarlo, teniendo como indicador la salud mental.
- De historia: Define la consistencia en el proceso de desarrollo del ser, teniendo como indicador el estilo de vida.
- De refinamiento: Define el proceso de mejoramiento, enfocado en sentimientos, motivaciones, emociones, capacidades y valores.
- De la energización: Expresa el nivel de activación del ser, el ritmo de vida, la resistencia al cambio y el afrontamiento de actividades adicionales.

Lo anterior, permite dimensionar variables en el desarrollo que forman la personalidad del ser,

lo cual debe ser estudiado para llevar a cabo una medición correcta de desarrollo. Además, el desarrollo profesional cuenta con un enfoque organizacional, llevando al ser a trascender de tal manera que se adapte al entorno en el que se desenvuelve. Benedito (2000) hace énfasis en dicha definición, en donde la organización juega un rol fundamental en el desarrollo, definiendo que “el desarrollo profesional y personal significa crecimiento, desarrollo, cambio, mejora, adecuación, en relación con el propio conocimiento, con las actitudes en y sobre el trabajo, con la institución o departamento, buscando la sinergia entre las necesidades de desarrollo profesional del personal y las necesidades de desarrollo organizativo, institucional y social del contexto”.

En definitiva, dicho desarrollo debe enfocarse a unos resultados, generando una relación intrínseca entre expectativas personales y expectativas organizacionales, forjando relación con lo propuesto por Fuentealba (2006) donde el desarrollo cuenta con una acción y un efecto; siendo necesario generarse un producto y un aprendizaje de la enseñanza.

Desarrollo personal.

El desarrollo personal se ha definido desde la visión de la psicología y el bienestar a través de grandes exponentes como Abraham Maslow y Carl Rogers. Se ha considerado como el conjunto de proyectos significativos para la vida de la persona, también, cómo alcanzar dichos proyectos haciendo uso de talentos y habilidades propias, hasta llegar a aquello que la hace sentir bien.

Por una parte, Maslow determina el desarrollo personal como la satisfacción de un conjunto de necesidades, las cuales crecen y se transforman a lo largo de la vida, no siendo un proceso estático sino por el contrario una búsqueda continua del mejoramiento del ser. A medida que el ser humano tiene acceso a la satisfacción de sus necesidades básicas como aquellas fisiológicas y

de seguridad, inicia un proceso que le permite alcanzar necesidades secundarias como lo son la afiliación, el reconocimiento y la autorrealización.

Carl Rogers, toma en cuenta en su definición de desarrollo personal la autonomía, el auto concepto y la motivación del individuo, “si la gente recibe libertad y apoyo emocional para crecer puede desarrollar un ser humano pleno afirmando que el ser humano es capaz de resolver sus propias problemáticas y conflicto, convirtiéndose en quien desea ser, sin la necesidad de críticas” (Philip, 1997, p.42), es decir, una persona que es autónoma y tiene estabilidad emocional tiene mayor probabilidad de alcanzar sus metas que una persona que no cuente con estos dos atributos.

Ambos estudios proponen un yo ideal, en donde cada quien debe de trabajar para lograrlo. Sin embargo, pueden existir brechas entre este y el yo real, generando conflictos, los cuales la persona debe entrar a regular por medio de los dos atributos mencionados previamente, para alcanzar las metas propuestas y su ideal imaginario de sí mismo.

Por otra parte, un concepto más actual, integra diversas teorías en donde afirman que el desarrollo personal implica varias dimensiones del ser, desde su parte afectiva hasta su parte intelectual, además de un reconocimiento del propio ser, una interiorización del mismo que va a permitir tener la claridad de su objetivo y los resultados esperados de sí mismo, tal como lo plantea Aron y Milicic:

El desarrollo personal es un concepto que se refiere a la actualización de todas las potencialidades afectivas e intelectuales de una persona, así como al desarrollo de sus talentos específicos. Es un concepto integrador, que supone el conocimiento de la persona acerca de sí misma y de su unicidad, el planteamiento de metas personales, el reconocimiento de los propios talentos y la formulación de objetivos coherentes con su sistema de valores. En este sentido, el desarrollo personal está íntimamente ligado al concepto de formación afectiva y valórica y al de inteligencia emocional. (Aron y Milicic 2004, p.17)

Sumado a lo anterior, el desarrollo personal también puede verse influenciado por variables sociodemográficas como lo es el sexo, la edad, el nivel de escolaridad, hasta la misma cultura en la que se desenvuelva la persona. Pero, finalmente, el desarrollo personal es un proceso de construcción que cada quien busca llevar a cabo, con diferencias de persona a persona, pero siempre en el continuo mejoramiento de su ser y la búsqueda de ser mejor frente a sus propios referentes o los de la sociedad.

Participación en proyectos desafiantes.

Desde la década de los años 80, el desarrollo de proyectos en las organizaciones ha tomado fuerza a consecuencia de la necesidad de atender las demandas del mercado y el caos que esto implica. Aunque, los seres humanos desde los inicios de la historia y en la vida cotidiana planean y ejecutan constantemente proyectos, el término hace unos pocos años se ha desarrollado en las empresas como estrategia organizacional de crecimiento.

Un proyecto, se considera como un plan que cuenta con un objetivo, que requiere de unas actividades y un orden para ser ejecutadas, siempre tiene un fin obteniendo un resultado y finalmente, cuentan con cierta parte de innovación (Frame, Davidson 2005). Para las empresas, un proyecto cuenta con personal transitorio, no siendo estos de dedicación completa en la mayoría de los casos debido a la necesidad de diversidad de conocimientos y multidisciplinariedad, se incluyen trabajadores de diferentes áreas que puedan impactar y aportar al proyecto planteado; normalmente la selección de estos trabajadores se realiza a partir de voluntarios. Sin embargo, para casos más específicos, la empresa es quien determina qué cargos o áreas deben estar inmersas en el desarrollo de estos planes.

La elaboración del proyecto es una ardua labor, y cuenta con una serie de elementos, los cuales define Daniel Mateo Campoy, en su libro *Cómo Gestionar y Planificar Un Proyecto en la*

Empresa, lo que invita a las empresas a formar verdaderos equipos encaminados a un objetivo y unos resultados.

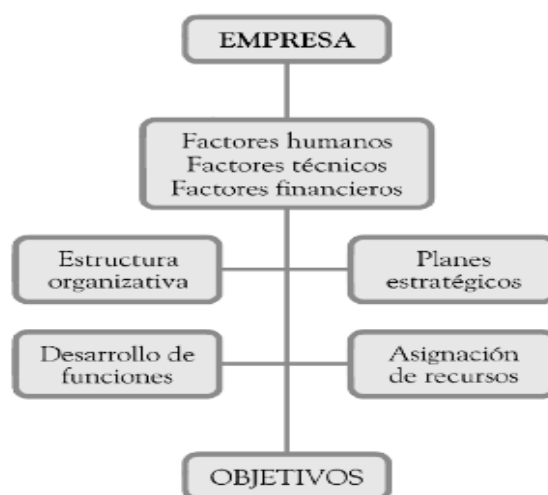


Figura 2 *Estructura Proyectos desafiantes*
Fuente: Campoy, D (2010)

Variedad de actividades.

La variedad de actividades permite al trabajador dinamizar sus funciones dentro de la ejecución del cargo para el que fue contratado. Por lo que se define dicha variedad, como las funciones asignadas que permiten al colaborador no caer dentro de la monotonía de la labor. Sin embargo, la variedad de actividades no hace referencia al trabajador multitareas, el cual se ocupa de diferentes actividades en el mismo momento, a pesar de ser una actividad demandada por algunas empresas no es el objeto de la variable en cuestión.

Se determina la variedad de actividades como el medio de aprovechamiento de las habilidades de las personas en las compañías, en la búsqueda del incremento de la eficiencia y del crecimiento del desarrollo profesional y personal. Por tal motivo, se define como beneficios de la ejecución de actividades variadas el ahorro de tiempo, el aumento de la productividad, el reto de asumir nuevas responsabilidades de acuerdo al perfil, resultados de calidad y la facilidad de

superación de situaciones complejas de la organización.

Red de conexiones.

La red de conexiones o networking se define como la creación de redes de contactos personales que brindan apoyo, retroalimentación, conocimientos, recursos e información (Ibarra & Hunter, 2007), dichas redes pueden estar compuestas de compañeros de trabajo, directivos o jefes, proveedores, distribuidores o clientes, comprendiendo tanto contactos internos como externos de la organización, generando a su vez redes operacionales, personales o estratégicas como se describe en la tabla 2.

Independientemente del tipo de red, se hace indispensable el desarrollo de la comunicación organizacional con todas las partes, es decir, compañeros, diversas áreas, superiores y entes externos.

Para David K. Berlo (1958) la comunicación se define como un proceso social fundamental, lo cual se sostiene desde la antigüedad, con el planteamiento de Aristóteles al describir al ser humano como un ser social. Las personas, requieren de las relaciones con los demás para ser, y no se aleja de la necesidad de las organizaciones, donde la comunicación y las interrelaciones se convierten en un instrumento de éxito en el desarrollo de los procesos y el logro de los objetivos esperados por la alta dirección o cabeza de la empresa.

Tabla 4
Formas de networking

Ítem	Operacional	Personal	Estratégico
Propósito.	Logra realizar el trabajo con eficiencia, involucrando capacidades del grupo.	Potencia el desarrollo personal y profesional, genera referencias.	Establece prioridades y desafíos futuros, a partir del respaldo de los stakeholders.
Localización y orientación temporal.	Contactos principalmente internos y orientados hacia exigencias actuales.	Contactos principalmente externos y orientados a intereses futuros.	Contactos internos y externos, orientados hacia el futuro.

Ítem	Operacional	Personal	Estratégico
Actores y reclutamiento.	Contactos clave no discrecionales, determinan la tarea y la estructura organizacional	Contactos clave discrecionales, sin estructura organizacional	Contactos clave discrecionales surgen del entorno organizacional, sin estructura organizacional.
Atributos de la red y acciones clave.	Construcción de relaciones laborales sólidas y profundas.	Amplitud en red de contactos que generen referencias.	Crea vínculos entre el interior y el exterior por medio de la influencia.

Nota. Recuperado, extraído y adaptado de (Ibarra & Hunter, 2007)

Por otra parte, Horacio Andrade (2005) describe la comunicación como un proceso compuesto por tres elementos, reconociendo la comunicación como un proceso social, como una disciplina y finalmente como un conjunto de técnicas y actividades. La anterior relación, permite identificar la importancia de trabajar en pro de una comunicación asertiva, que fortalezca las relaciones en la empresa; pero para esto, es necesario entrenarse hasta convertir el proceso de la comunicación en parte de la cultura organizacional.

Para el desarrollo de una comunicación asertiva, se determina una clasificación que divide las comunicaciones internas de las externas. Siendo las primeras, las relacionadas directamente con el personal perteneciente a la empresa o con el llamado cliente interno, encaminadas a la consecución de los objetivos organizacionales; mientras que las comunicaciones externas, hacen relación al conjunto de mensajes emitidos a entidades o personas diferentes a la organización abarcando desde proveedores, entidades regulatorias, hasta clientes, teniendo como objetivo la proyección de una buena imagen corporativa, del producto o servicio.

Por lo anterior, es primordial, que ambos tipos de comunicación se encuentren sincronizados, permitiendo a las empresas llegar a sus objetivos y mantener un clima laboral agradable entre las personas pertenecientes a la misma, como promover el desarrollo personal y profesional de los integrantes de la compañía a través del networking o red de conexiones.

Incomodidades del cargo.

Se entiende por incomodidad a la falta de comodidad, es decir, una situación que provoca molestias o malestar generando actitudes negativas. Las incomodidades del cargo pueden entenderse como conductas o situaciones que generan displicencia en las personas pertenecientes a la organización como normas empresariales arraigadas a la cultura de la empresa, relaciones con compañeros deficientes a consecuencia de la convivencia y la interrelación de diferentes personalidades o enfrentamiento a situaciones de acoso laboral con compañeros, con subalternos o con el jefe inmediato que generan miedo, temor, intimidación, desmotivación e incentivan a la renuncia. De igual forma, con jornadas de trabajo superiores a la determinada como legal, asignación de funciones que superan la capacidad de la persona, lugares de trabajo que obstruyen la realización de las labores en cuanto a estructuras locativas, enmarcando el ámbito psicosocial y físico.

Con relación al ámbito psicosocial, en Colombia, el acoso laboral más frecuente corresponde a las relaciones jefe-subalterno, ejerciendo conductas de maltrato agrediendo física o mentalmente a la persona, generando persecución incentivando a la persona a su renuncia, demostrando actitudes de discriminación que aíslan a la persona de su equipo de trabajo, entorpeciendo la labor al ocultar datos, no realizar citas a reuniones o retardando tareas que son fundamentales para la consecución de objetivos del otro, marcando fuertemente inequidad laboral o desprotegiéndolo laboralmente, al no garantizar la protección de la vida del trabajador.

Riesgos laborales.

Se conoce como riesgo laboral a la probabilidad de ocurrencia de un evento no esperado que puede generar daños en una persona, estos daños pueden ser causados por sustancias, objetos y

acciones humanas. La OHSAS 18000 define los riesgos laborales como “la combinación de la probabilidad de que ocurra un daño y la gravedad de las consecuencias que produzca”

Los riesgos laborales, de igual forma, hacen alusión a la exposición que los trabajadores tienen frente a una fuente de peligro y cómo ésta en el desarrollo de las actividades tiene la probabilidad de generar daño al trabajador. En cuanto a lo anterior, es necesario identificar y comunicar a los trabajadores los peligros para así poder llegar a conocer los riesgos implícitos en una actividad o en un puesto de trabajo.

El peligro es conocido como la “fuente potencial de daño en términos de lesiones o enfermedades de las personas, daño a la propiedad, dañar el entorno de lugar de trabajo o una combinación de todo estos” (OHSAS 18000), por lo que se hace necesario trabajar en pro de la prevención y control de peligros, disminuyendo así la exposición al riesgo.

Para las empresas, actualmente el control de riesgos laborales se encuentra reglamentado por el Decreto 1072 de 2015. Sin embargo, desde el año 1979 se abordan temas de la antes conocida Salud Ocupacional, ahora, Seguridad y Salud en el trabajo. Por lo cual la gestión de los riesgos, se hace fundamental en el proceso de bienestar de los trabajadores en las empresas, además de un requisito legal de arduo cumplimiento.

Dentro de los riesgos en los puestos de trabajo se encuentran los factores: biomecánicos, biológicos, eléctricos, físicos, locativos, mecánicos, naturales, psicosociales, públicos, químicos y tareas de alto riesgo, los cuales deben de controlarse prontamente, evitando así la ocurrencia de accidentes de trabajo y futuras enfermedades laborales.

En conclusión, es prioridad que las empresas garanticen mínimamente la afiliación a la seguridad social, entre ellos a las aseguradoras de riesgos laborales ARL, propendiendo por la salud de sus trabajadores, al igual que el desarrollo de programas de prevención e intervención a

condiciones y actos inseguros, que disminuyan la ocurrencia de eventos laborales.

Si bien es cierto que ya existe una primera fórmula que mide el valor percibido por el empleado, durante el desarrollo de esta investigación, el análisis teórico y la experiencia de las investigadoras como de algunos expertos del tema de gestión humana, bienestar laboral, atracción de talentos, y demás procesos relacionados han manifestado como cada vez más, los trabajadores buscan integralidad entre las dimensiones en las que se relaciona el ser humano, como lo social, lo familiar y lo laboral.

Partiendo de esto, el presente trabajo de investigación realizó un cambio estructural de la formula inicial agregando la variable calidad de vida laboral, siendo este un tema de amplio interés actualmente al estar relacionado con las demás variables que conforman la fórmula de medición de valor percibido por el empleado; pues bien, la calidad de vida laboral ha sido definida de diferentes maneras, pero teniendo como objetivo un enfoque de mejora en las condiciones laborales mediante la satisfacción de las necesidades y aspiraciones de los trabajadores que contribuyan positivamente en la percepción construida frente al entorno social, influyendo en la productividad y satisfacción del trabajador (Peiro y Prieto, 1996).

Calidad de Vida Laboral.

Durante muchos años se han creado diferentes definiciones al concepto de Calidad de Vida Laboral (CVL), por tal motivo varios autores han buscado sistematizar el concepto y las diferentes definiciones.

Nadler y Lawler (1983), citado por (Peiro y Prieto, 1996) sugieren la existencia de cinco tipos de definiciones, entre las cuales se encuentran que:

1. La calidad de vida laboral es entendida como una reacción individual hacia el trabajo o una percepción subjetiva desde la experiencia frente a las condiciones laborales.

2. Se considera la calidad de vida laboral como una aproximación institucional, en donde la CVL se define como un proyecto cooperativo entre la dirección de la compañía y los trabajadores.
3. La calidad de vida laboral vista como un conjunto de estrategias para mejorar la calidad del entorno laboral haciéndolo más productivo y satisfactorio para el empleado.
4. La calidad de vida laboral entendida como un movimiento social o una ideología sobre el entorno laboral y las relaciones interpersonales entre los trabajadores y la organización.
5. Finalmente, entendida como una panacea que permite afrontar cualquier problema organizacional de competencias, calidad, relaciones entre empleados y demás.

No obstante, además de los autores anteriormente nombrados, se evidencia que Sun (1988), expresa que: “La calidad de vida laboral ha sido entendida como un proceso o meta que pretende humanizar el lugar de trabajo. Se trata de atender y desarrollar las potencialidades de los trabajadores a través de una mayor implicación de los mismo”. (Peiro y Prieto, 1996, p. 166)

Partiendo de lo anterior, se evidencia como la CVL comienza a ocupar una posición importante y relevante dentro de las organizaciones, al entenderse como una herramienta que permite mejorar las condiciones laborales y por ende las percepciones de los trabajadores, impactando significativamente dentro de la productividad de los mismos.

Adicionalmente, Sun (1988) citado por (Peiro y Prieto, 1996), considera que trabaja en función de las necesidades del trabajador de manera individual y en función al grado en el que este logra satisfacer las necesidades personales a través de sus experiencias laborales vividas al interior de las dinámicas organizacionales.

Munduate (1993), expresa que:

La CVL puede ser entendida como una meta, un proceso e incluso una filosofía. Como meta la CVL implica la mejora de la efectividad organizacional mediante la transformación de todo el proceso de gestión de recursos humanos (rediseño de puestos de trabajo, procesos de formación, selección, evaluación de rendimiento, sistemas de pagos e incentivos, etc.). Como proceso, la CVL necesita del esfuerzo de cada uno de los miembros de la organización dentro de cada nivel con el fin de lograr el paso de un sistema de control a un sistema de implicación. Por último, como filosofía, la CVL parte de la consideración de las personas como agentes capaces de contribuir con sus conocimientos, habilidades, destrezas, experiencias y compromisos en este proceso de cambio. (Peiro y Prieto, 1996, p.166)

Además de los autores mencionados con anterioridad, a continuación, se exponen varias definiciones de Calidad de Vida Laboral abordadas por diferentes autores citado por (Peiro y Prieto, 1996, pág. 167).

Tabla 5

Definiciones autores calidad de vida laboral

Autor	Año	Definición
Walton.	1973	La calidad de vida laboral como un proceso para humanizar el lugar de trabajo.
Suttle.	1977	Es el grado en el que los miembros de la organización satisfacen sus necesidades personales importantes a través de sus experiencias en la organización.
Katzell Yankelovich Fein Ornati.	1975	Un trabajador disfruta de alta CVL, cuando: experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y futuro, está motivado para permanecer en su puesto de trabajar y realizarlo bien y cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada.
Guest.	1979	Es un proceso por el cual una organización trata de expandir el potencial creativo de sus miembros implicándoles en las decisiones que afecten a su trabajo.
Greenberg Glaser.	1980	La esencia de la CVL es dar a los trabajadores de todos los niveles de la organización la oportunidad de tener una influencia sustancial sobre su entorno de trabajo a través de la participación en las decisiones relacionadas con su trabajo y así aumentar su autoestima y satisfacción.
Durker.	1982	La CVL tiene como meta humanizar el lugar de trabajo (mejorar las condiciones de trabajo y las relaciones humanas) y dar a los empleados más voz en aquello que les afecta.
Marccoby.	1984	La CVL en un proceso de pacto entre los colectivos de una organización. Es un compromiso entre directivos y sindicatos para apoyar determinadas actividades encaminadas a incrementar la participación de los trabajadores.
Mateu.	1984	La CVL es entendida como la oportunidad de todos los empleados, a todos los niveles de la organización, de influir eficazmente sobre su propio ambiente de trabajo, a través de la participación en las decisiones que afecten al mismo, logrando así una mayor autoestima, realización personal y satisfacción en el trabajo.
Fields Thacker.	1992	La CVL son los esfuerzos corporativos entre los representantes de la dirección y los sindicatos para implicar a los empleados en los procesos de toma de decisiones del trabajo.

Nota. Recuperado, extraído y adaptado de (Peiro y Prieto, 1996)

Finalmente se considera que la calidad del entorno laboral influye en la calidad de vida laboral que experimentan los trabajadores, por lo que se hace necesario atender y dar importancia tanto a los aspectos objetivos y subjetivos que se proponen al tratar de definir este concepto, entendiendo claramente las situaciones, realidades o dinámicas al interior de la organización.

Igualmente, de acuerdo al análisis realizado a la fórmula y sus diferentes componentes se determina que la fórmula planteada en un principio por Martin Gerardo como una división de los factores positivos entre los negativos, no guarda un equilibrio matemático, pues se puede tener unos factores de tipo positivo que se perciben de menor a mayor grado y unos factores negativos que de igual manera se perciben de menor a mayor valor. Por tal razón, se plantea que la fórmula de valor percibido por el empleado en su relación laboral es una sumatoria de los diferentes factores.

$VPE = \sum X_i$, X= cada uno de los factores que componen el constructo valor percibido por el empleado.

$VPE = \text{Salario} + \text{Desarrollo personal} + \text{Desarrollo profesional} + \text{Red de conexiones}$
 $+ \text{Participación en proyectos desafiantes} + \text{Variabilidad de actividades y desafíos} + \text{Calidad de}$
 $\text{vida laboral} - \text{Incomodidades en el puesto de trabajo} - \text{Riesgos naturales inherentes al trabajo}$

$$VPE = S + DP + DPR + RC + PP + VA + CV - IN - RL$$

VPE: Valor percibido por el empleado

S: Salario

DP: Desarrollo personal

DPR: Desarrollo profesional

RC: Red de conexiones

PP: Participación en proyectos desafiantes

VA: Variabilidad de actividades y desafíos

CV: Calidad de vida laboral

IN: Incomodidades en el puesto de trabajo

RL: Riesgos naturales inherentes al trabajo

En definitiva, el presente trabajo investigativo tras realizar el análisis teórico descrito anteriormente consideró el valor percibido por el empleado (VPE) como una percepción subjetiva que tiene el trabajador en relación a todas las variables mencionadas que se establecen por medio de una relación laboral.

Por ende, se podría pensar que el VPE al ser una percepción subjetiva podría estar directamente relacionada con la teoría del valor, al ser una interpretación del empleado frente a una calidad real del entorno laboral en el que se encuentra, logrando considerar de manera positiva o negativa esas variables que se relacionan en el vínculo laboral. De esta manera, el VPE es un tema que es de considerarse en las organizaciones, debido a que permite conocer como las personas perciben su realidad laboral, impactando en la productividad al cultivar un valor favorable. Asimismo, en la satisfacción y en aumento de la calidad de vida laboral del trabajador, debido a que el salario monetario no es el único factor de interés de los trabajadores, también existen salarios emocionales que son transversales entre la compañía, el trabajador y su entorno familiar.

De esta manera, a continuación, el presente trabajo expone en una gráfica la relación existente entre la administración del desarrollo humano y el valor percibido por el empleado, como vínculo para obtener una percepción de la realidad laboral interpretada por cada individuo.



Figura 3. *Relaciones del Valor Percibido por el Empleado (VPE)*

Fuente: Elaboración propia

La gráfica propuesta anteriormente, permite identificar como la administración del desarrollo humano requiere de la existencia de la teoría del valor y del valor percibido de sus empleados, para trabajar en pro y con estrategias más fuertes en el aumento de la calidad de vida laboral, siendo un conjunto de tres aspectos sobre los cuales las empresas deben empezar a generar estrategias que aumenten positivamente la interpretación netamente subjetiva de la realidad del individuo, influyendo tanto en su relación laboral como en su desempeño y por ende, en la productividad para la empresa y en su calidad de vida personal y laboral.

Marco conceptual

Accidente de trabajo: “Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, incluso fuera del lugar y horas de trabajo”. (Decreto 1562 de 2012, Ministerio de Salud y Protección Social, Colombia)

ACOSET: Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales, encargada de fomentar el uso de empresas de servicios temporales como mecanismos de contratación en las

organizaciones.

Cliente interno: Miembro de la organización, que en un momento determinado requiere de apoyo o de un resultado en un proceso ajeno a él, pero propio de la compañía.

Comunicación asertiva: Comunicación en la que se expresa de forma clara y simplificada la información que se quiere transmitir a una persona o personas, es una habilidad social que permite dar a conocer los conocimientos o intenciones a los demás.

Condición insegura: Es todo equipo, materia prima, herramientas, máquinas, instalaciones o el mismo medioambiente que se convierte en un peligro para las personas, los bienes y la operación y que bajo determinadas condiciones puede generar un incidente o un accidente.

Contrato obra o labor: Contrato a término fijo, siendo el tiempo de finalización la culminación de la labor para la cual se realizó el contrato.

Cultura organizacional: Conjunto de normas y costumbre que hacen único el ambiente que se vive en una empresa. Razón de ser, que permite la convergencia de las partes hacia el alcance de un propósito superior.

Empresa de servicios temporales: Empresa cuya actividad se relaciona a la colocación de personal en empresas usuarias, en calidad de prestación de servicios como terceros, para cubrir temporalmente una vacante para el desarrollo de los procesos requeridos. Se abrevia EST.

Empresa usuaria: Empresa que recibe el servicio de contratación de personal por obra o labor por medio de la empresa de servicios temporales.

Enfermedad laboral: “Todo estado patológico que sobreviene como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos” (Decreto 1562 de 2012, Ministerio de Salud y Protección Social, Colombia)

Escala Likert: Herramienta de medición basada en una escala psicométrica, donde se especifica el nivel de acuerdo o desacuerdo con el ítem a ser evaluado por el investigador.

Factores de riesgo biológico: Se refiere a agentes orgánicos animados o inanimados como hongos, virus, bacterias, parásitos, pelos, plumas, polen, entre otros que luego ingresar al organismo pueden producir intoxicaciones, infecciones y alergias.

Factores de riesgo eléctrico: Se refiere a los sistemas o instalaciones eléctricas pertenecientes a maquinaria, herramientas, equipos o locaciones que pudieran entrar en contacto con el cuerpo humano y generar fibrilación ventricular, quemaduras, entre otras.

Factores de riesgo físico: Se refiere a los factores ambientales que afectan órganos y tejidos del cuerpo humano tales como iluminación, ruido, vibración, radiación, temperatura, entre otros.

Factores de riesgo locativo: Se refiere a aquellas características de las instalaciones de trabajo que ya sea por deterioro, diseño o mal proceso de construcción, tales como pisos, escaleras, entre otros; que pueden generar lesiones o dificultades al trabajador a la hora de realizar sus tareas.

Factores de riesgo mecánico: Se refiere a los accidentes y lesiones ocasionadas por falta de elementos de protección, falta de mantenimiento de máquinas y herramientas, partes móviles y salientes sin barreras de seguridad y mala operación por parte del trabajador.

Factores de riesgo psicosocial: Se refiere a la afectación de la salud y el rendimiento en el trabajo de un trabajador a causa de su entorno social, hábitos, necesidades y condiciones de la organización.

Factores de riesgo químico: Se refiere a aquellas sustancias que pueden provocar lesiones, intoxicaciones y/o quemaduras luego de entrar en contacto con el organismo ya sea por exposición, inhalación, ingestión o absorción.

Factores de riesgo biomecánico: Se refiere a las malas posturas y movimientos provocados por un mal diseño de puestos de trabajo, máquinas, herramientas, entre otras que generan sobreesfuerzos y fatiga.

Factores extralaborales: Hacen referencia a los aspectos netamente relacionados con la persona, con su ser y cómo actúa este o asimila situaciones relacionadas con aspectos externos a su trabajo y a la organización.

Factores intralaborales: Hacen referencia a los aspectos netamente relacionados con las situaciones en la que se desenvuelve el trabajador en su puesto de trabajo, en las labores para las cuales fue contratado.

Salario emocional: Retribución no económica que se recibe al efectuar una labor para la cual fue contratado, satisfaciendo necesidades personales, familiares o profesionales.

Salario: Retribución económica que se recibe al efectuar una labor para la cual fue contratado.

Trabajador en misión: Trabajador contratado por la empresa de servicios temporales, el cual es enviado como prestador de servicio a las instalaciones de la empresa usuaria para desempeñar la labor temporal requerida.

Marco normativo

Para la ejecución del presente estudio investigativo se tuvo en cuenta que el trabajo fue realizado con personas en su ámbito laboral, por lo cual se llevó a cabo una revisión del marco legal relacionado con el tema en cuestión.

A partir del punto de vista normativo el estudio se basa en la consecución de las siguientes normas, dando soporte a la investigación por medio del marco legal establecido en materia en Colombia. Inicialmente se abordó la Constitución Política de Colombia (1991), la cual refiere en

su artículo 25 que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” De igual forma, se da una mirada al contenido del Código Sustantivo del Trabajo (1950), cuyo objeto principal es “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.”

Por otro lado, la normatividad referente al bienestar de los colaboradores, se desarrolla a partir de las normas establecidas en el país en materia de Salud Ocupacional, actualmente conocida como Seguridad y Salud en el Trabajo. Inicialmente, se revisa el Decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, en el cual se despliega el manual referente al diseño e implementación de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, además de las garantías, derechos y deberes de cada uno de los entes inmersos en las relaciones laborales existentes en el país. Posteriormente, se ahondó en el aspecto de bienestar, a partir de la Resolución 2646 de 2008, en la que se define el instrumento a aplicar para realizar la medición del riesgo psicosocial, el cual de cierta manera, se complementa efectivamente con los instrumentos usados en la medición de clima organizacional y satisfacción laboral, a pesar, de que el único que a la fecha se encuentra reglamentado y de carácter obligatorio corresponde a la batería de riesgo psicosocial fundamentada en la Resolución 1010 de 2006 enfocada a la definición y mecanismos de prevención del acoso laboral.

Finalmente, al tener como propósito el diseño de un instrumento y su aplicación, es fundamental el contemplar la Ley 1581 de 2012, reglamentada parcialmente por el Decreto 1377 de 2013, relacionada directamente con la protección de datos personales, dando un sustento ético y profesional a la presente investigación.

Marco situacional

El estudio se realizó para una Empresa de Servicios Temporales ubicada en la ciudad de Pereira, Risaralda. Se tomó una muestra de las empresas usuarias en tipo de contrato de servicio de personal en misión (empleo temporal), de igual forma ubicadas en la ciudad de Pereira, Risaralda, ciudad de residencia de las investigadoras, además de la más poblada y con mayor desarrollo comercial del Eje Cafetero; conforma el Área Metropolitana Centro Occidente, en compañía de los municipios de Dosquebradas y La Virginia, pertenecientes de igual forma al departamento. También se constituye como centro del Triángulo de Oro compuesto por las ciudades de Bogotá, Cali y Medellín, lo que ha repercutido positivamente en su crecimiento comercial y la generación de empleo.

Capítulo III: Diseño metodológico

Universo

El estudio fue aplicado a los trabajadores pertenecientes a áreas administrativas, comerciales y operativas que se encuentran contratados en misión o por obra labor en las empresas usuarias ubicadas en la ciudad de Pereira, Risaralda vinculadas a través de una empresa de servicios temporales, ubicada en la misma ciudad.

Población o muestra

La selección de la muestra se realizó por medio de un muestreo aleatorio por estratificación, para lo cual se determinó como número de estratos la clasificación por un grupo de cargos en las empresas usuarias con personal en misión de la EST: administrativos, operativos y comerciales. Se determinó como marco de muestreo el listado de las empresas con vinculación de personal en

misión a la EST al mes de febrero de 2019. Posteriormente se asignó una muestra a cada estrato, por medio de la proporción frente a la muestra calculada para el total de la población.

Población: 804 personas

E₁: Administrativos = 155

E₂: Operativos = 352

E₃: Comerciales = 297

Se procedió a calcular la proporción por cada uno de los estratos.

$$E_1: \text{Administrativos} = \frac{155}{804} * 100 = 19,27\%$$

$$E_2: \text{Operativos} = \frac{352}{804} * 100 = 43,79\%$$

$$E_3: \text{Comerciales} = \frac{297}{804} * 100 = 36,94\%$$

Se estipularon los siguientes parámetros por cada uno de los estratos debido a que se desconocía la desviación estándar:

Nivel de confianza = 95%

Error máximo = 5%

$$Z = 1,96$$

$$p = 0,588$$

$$q = 0,411$$

$$n = \frac{N * Z * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z * p * q} = \frac{804 * 1,96 * 0,588 * 0,411}{0,05^2 * (804 - 1) + 1,96 * 0,588 * 0,411} = 153,56 \approx 154$$

Por tanto,

$$E_1: \text{Administrativos} = 154 * 19,27\% = 29,67 \approx 30$$

$$E_2: \text{Operativos} = 154 * 43,79\% = 67,43 \approx 67$$

$$E_3: \text{Comerciales} = 154 * 36,94\% = 56,88 \approx 57$$

Para la selección de los encuestados a partir de la muestra calculada se determinó el personal a intervenir por conveniencia debido al ingreso restringido en las empresas usuarias.

Delimitación del estudio

Espacial.

La investigación se realizó en las empresas usuarias de una empresa de servicios temporales de la ciudad de Pereira, Risaralda, en las cuales se aplicó el cuestionario diseñado por las investigadoras al personal seleccionado, con el objetivo de conocer su valor percibido frente a la vinculación en calidad de trabajadores en misión.

Demográfica.

La aplicación del instrumento del valor percibido del empleado se enfocó a los colaboradores contratados en misión para las empresas usuarias de Pereira, Risaralda.

Temporal.

La realización de la investigación se llevó a cabo en un tiempo de diez meses, durante los que se realizó el diseño, aplicación y validación del instrumento de medición del valor percibido de los empleados contratados en misión por parte de una empresa de servicios temporales de la ciudad de Pereira, Risaralda y que se encuentran prestando servicios en empresas usuarias.

Temática.

Para el estudio se analizó qué variables impactan directamente en el valor percibido del empleado y cómo estas se correlacionan entre sí. De tal manera, el proyecto se desarrolló en el diseño de un instrumento que permitió la medición frente a nueve variables: salario, desarrollo

profesional, desarrollo personal, red de conexiones, variedad de actividades, proyectos desafiantes, incomodidades del puesto de trabajo, riesgos del cargo y calidad de vida.

Tipo de estudio

Se realizó una investigación transversal, descriptiva y correlacional. Transversal porque se analizó el constructo en un periodo de tiempo determinado; descriptiva debido a que se detallaron estadísticamente las variables que influyen en el valor percibido del empleado; correlacional, porque se establecieron las relaciones entre las variables objeto de estudio.

Operacionalización de las variables

Tabla 6
Operacionalización de variables

Variable	Descripción	Clasificación	Escala	Indicador
Salario.	Retribución monetaria por el trabajo realizado en la empresa.	Cualitativa ordinal.	Totalmente de acuerdo. De acuerdo. Indiferente. En desacuerdo. Totalmente en desacuerdo.	Rango de escala.
Desarrollo profesional.	Crecimiento en el nivel académico, laboral y educativo.	Cualitativa ordinal.	Totalmente de acuerdo. De acuerdo. Indiferente. En desacuerdo. Totalmente en desacuerdo.	Rango de escala.
Participación proyectos desafiantes.	Ayuda de los colaboradores en procesos de la empresa en pro de metas y de la mejora continua.	Cualitativa ordinal.	Totalmente de acuerdo. De acuerdo. Indiferente. En desacuerdo. Totalmente en desacuerdo.	Rango de escala.
Variedad de actividades.	Dinamismo en las tareas asociadas al cargo a desempeñar.	Cualitativa ordinal.	Totalmente de acuerdo. De acuerdo. Indiferente. En desacuerdo. Totalmente en desacuerdo.	Rango de escala.
Red de conexiones	Relacionamiento con personal interno y externo a la organización	Cualitativa ordinal	Totalmente de acuerdo. De acuerdo. Indiferente. En desacuerdo. Totalmente en desacuerdo.	Rango de escala
Desarrollo personal.	Crecimiento en el nivel extralaboral.	Cualitativa ordinal.	Totalmente de acuerdo. De acuerdo. Indiferente. En desacuerdo. Totalmente en desacuerdo.	Rango de escala.

Variable	Descripción	Clasificación	Escala	Indicador
Incomodidades del cargo.	Aspectos asociados a aspectos locativos y culturales que generan malestar en los colaboradores.	Cualitativa ordinal.	Totalmente de acuerdo. De acuerdo. Indiferente. En desacuerdo. Totalmente en desacuerdo.	Rango de escala.
Riesgos laborales inherentes al cargo.	Factores del puesto de trabajo que pueden contribuir a un accidente o enfermedad laboral.	Cualitativa ordinal.	Totalmente de acuerdo. De acuerdo. Indiferente. En desacuerdo. Totalmente en desacuerdo.	Rango de escala.
Calidad de vida laboral.	Conjunto de actividades encaminadas a potenciar la calidad de vida del colaborador.	Cualitativa ordinal.	Totalmente de acuerdo. De acuerdo. Indiferente. En desacuerdo. Totalmente en desacuerdo.	Rango de escala.

Nota. Se relacionan las nueve variables estudiadas en la investigación, cada una contando con un rango de escala de cinco opciones cualitativas, calificadas posteriormente en una escala cuantitativa de 1 a 5, siendo la menor calificación totalmente en desacuerdo y, la de mayor calificación totalmente de acuerdo. (Elaboración propia)

Proceso de investigación

Establecidas las variables, las investigadoras desarrollaron un instrumento a través de un cuestionario que fue evaluado por medio de la escala Likert. Seguidamente se aplicó el instrumento de acuerdo a la muestra determinada. Obtenidos los resultados, se efectuó el análisis estadístico basado en la prueba de Alfa de Cronbach para validar la fiabilidad del instrumento o la consistencia interna de los elementos que componen cada variable o constructo; posteriormente, se usó el test KMO (Kaiser, Meyer y Olkin), con el fin de evaluar el modelo factorial a analizar, que relaciona los coeficientes de correlación observados entre los ítems que conforman cada variable, y la varianza explicada arrojada en el análisis factorial confirmatorio que mostró cómo se comportó cada ítem en la variable y en cuantos factores se descompuso.

Se reestructuró el cuestionario definiendo las preguntas que aportaban mayor carga a la validación para finalmente constituir un instrumento de treinta y seis preguntas abarcando las nueve variables propuestas en el estudio.

Posteriormente se abordó la revisión correlacional, puesto que se buscó relacionar las variables entre sí a través de los resultados obtenidos, verificando las hipótesis iniciales con el

objetivo de generar estrategias organizacionales que aporten valor para la empresa y para sus empleados.

Fases

Investigación documental y de antecedentes: Se realizó verificación de los antecedentes que sustentaron el estudio y su necesidad en la organización. Para esto se verificó la existencia de estudios anteriores que contaran con instrumentos diseñados para la medición del valor percibido del empleado, además del análisis matemático del mismo. Sin embargo, la información encontrada fue escasa, por lo que se procedió a investigar cada una de las variables y la existencia de estudios referentes a las correlaciones establecidas en la hipótesis de la presente investigación.

Diseño del instrumento de medición: Para el diseño del instrumento se procedió a formular las preguntas de acuerdo a la revisión teórica y a la experiencia de las investigadoras respecto a las variables a medir, además del análisis de la condición del personal contratado en misión. Se definieron inicialmente entre seis y siete preguntas para las categorías: salario, desarrollo personal, desarrollo profesional, participación en proyectos desafiantes, variabilidad de actividades, red de conexiones, incomodidades del cargo, riesgos laborales y calidad de vida, obteniendo un total de cincuenta y cinco preguntas; así mismo, se establecieron siete preguntas para obtener el perfil sociodemográfico de la población a la que se le aplicó el cuestionario, siendo divididas en cuatro preguntas demográficas, una de escolaridad y dos organizacionales. Definidas las preguntas, se determinó el orden en el que se encontrarían en el cuestionario para posteriormente ser plasmado (*Anexo A. Cuestionario inicial*).

Tabla 7
Definición operativa inicial de las variables

Variable	N° de pregunta					
Salario.	1	8	15	21	27	33
Desarrollo personal.	4	9	19	22	28	35
Desarrollo profesional.	7	11	17	24	30	36 42
Participación en proyectos desafiantes.	2	10	16	26	32	38
Variabilidad de actividades.	13	23	29	39	48	54
Red de conexiones.	14	25	31	37	43	49
Calidad de vida.	3	12	20	41	46	55
Incomodidades del cargo.	5	18	34	44	51	53
Riesgos laborales.	6	40	45	47	50	52

Nota. Se relacionan las preguntas que conforman cada variable.

Se parametrizó la medición de las variables usando una escala tipo Likert con un valor de calificación de 1 a 5, de la siguiente manera (1 – Totalmente en desacuerdo; 2 – Desacuerdo; 3 – Indiferente; 4 – De acuerdo; 5 – Totalmente de acuerdo)

Finalizada la formulación y consolidación del cuestionario, se realizó la verificación del instrumento a través de un panel de expertos compuesto por el Director de la Maestría de Desarrollo Humano y Organizacional, la Directora de Gestión Humana de una empresa reconocida de la región, Docente PhD en Ciencias Administrativas, Docente con Doctorado en Ciencias Pedagógicas y las investigadoras: Psicóloga especialista en Gestión Humana e Ingeniera Industrial especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, gerencia y control de riesgos, maestrantes de Administración del Desarrollo Humano y Organizacional.

Aplicación de la prueba piloto: Al desconocer la probabilidad p y q del evento y no ser asociada con estudios anteriores, se procedió a seleccionar una muestra piloto del 2% de la población, es decir de 16,08 personas, siendo aproximado a 17. Se determinó como p la probabilidad de que el instrumento fuese contestado y la probabilidad q como aquella en la que

el instrumento no fuese contestado. Consecuente con lo anterior, se estipuló de acuerdo a los estratos la aplicación de:

$$E_1: \text{Administrativos} = 155 * 2\% = 3,1$$

$$E_2: \text{Operativos} = 352 * 2\% = 7,04$$

$$E_3: \text{Comerciales} = 297 * 2\% = 5,94$$

Para ser alcanzado el total de 17 cuestionarios se determinó la aplicación de 4 cuestionarios en personal administrativo, 7 en personal operativo y 6 en personal comercial. En el ejercicio de la aplicación se logró intervenir el personal administrativo y comercial. Sin embargo, el acceso a personal operativo no fue posible durante dos semanas en las que se realizó la prueba piloto, lo que determinó finalmente las siguientes probabilidades:

$$p = \frac{4+6}{4+6+7} = 0,588$$

$$q = \frac{7}{4+6+7} = 0,411$$

Validación y análisis de la prueba piloto: Se revisó el instrumento a partir de la prueba estadística de confiabilidad del Alfa de Cronbach y KMO, se evaluó la coherencia y la correlación entre las preguntas aplicadas y finalmente la prueba estadística arrojó un Alfa de Cronbach mayor a 0,9 por lo que se dio continuidad a la selección de la muestra y aplicación del instrumento.

Selección de la muestra: Definidas las probabilidades, el nivel de confianza y el error en el cálculo permitido de la muestra se seleccionó la población a partir del listado total de los colaboradores que se encontraban contratados al mes de febrero de 2019 en las empresas usuarias de la empresa de servicios temporales ubicada en la ciudad de Pereira, Risaralda, para un total de 804 personas. El muestreo se aplicó a partir de la estratificación en cargos administrativos, operativos y comerciales, categorización estipulada por la empresa de servicios

temporales, obteniendo como resultado la necesidad de aplicar 30 cuestionarios en cargos administrativos, 67 cuestionarios en cargos operativos y 57 cuestionarios en cargos comerciales.

Aplicación del instrumento a la población seleccionada: Validado el instrumento se procedió a la aplicación del mismo, de acuerdo a la muestra calculada por categoría, de forma presencial en aquellas empresas que permitieron el ingreso. La aplicación del instrumento tomó tres meses debido a que la población se encontraba en diferentes empresas y el acceso al personal operativo se dificultó por la actividad laboral.

Los cuestionarios se aplicaron de forma física a cada trabajador perteneciente a las empresas usuarias de la empresa de servicios temporales, abarcando un total de trece compañías cuyos sectores fueron: metalmecánico, servicios, manufactura y comercialización, con una duración de aplicación promedio de 25 minutos.

Análisis de los datos obtenidos, correlación de variable y consolidación de instrumento final: Se filtró la información obtenida a través de un cuadro de Excel, se trasladó la información al programa SPSS 23 donde se validó el Alfa de Cronbach y KMO de los resultados obtenidos por cada una de las variables, para elegir finalmente por medio del análisis de la matriz de elementos rotados los cuatro ítems que aportaban más a la fiabilidad del instrumento, por lo que las investigadoras establecieron un instrumento final de treinta y seis preguntas (*Anexo B – Instrumento final*)

Propuestas de mejora: De acuerdo a la información obtenida, se analizaron las propuestas de mejora pertinentes para aumentar la percepción positiva de las personas frente a cada variable, siendo divididas por género al encontrar diferencias significativas entre cada grupo.

Capítulo IV: Resultados

Se prosiguió con el análisis factorial confirmatorio y a obtener la varianza total explicada con el fin de determinar el número de factores en los que se descomponía cada variable en representación de sus datos, definiendo como óptima aquellas que se descompusieran en un único componente. Para aquellas que se identificó más de uno se aplicó el análisis de matriz de componente rotado por medio del método VARIMAX para minimizar el número de variables que tenían alta carga en el factor y seleccionar las preguntas que más aportaban a la misma.

Posteriormente, se procedió a calcular el Alfa de Cronbach para conocer la consistencia interna entre las preguntas de cada variable y cómo método de selección de las cuatro mejores preguntas por factor, siendo las mejores aquellas que aumentaron la fiabilidad de la prueba sobre 0.6 en una escala de 0 a 1.

Salario

Para la variable salario se obtuvo un KMO superior a 0.5 y un Sig. de 0.000, por lo que se estableció la posibilidad de llevar a cabo el análisis factorial en el conjunto de seis preguntas evaluadas en el instrumento diseñado por las investigadoras.

Tabla 8
Prueba de KMO y Barret para la variable salario

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,811
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	442,170
	gl	15
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Sin embargo, al aplicar la prueba de varianza total explicada se evidenció la descomposición del factor salario en dos categorías, que al ser analizadas correspondían a: satisfacción con la

remuneración y satisfacción con el tiempo en el que es pagada dicha remuneración, por lo que, por decisión de las investigadoras se eliminaron las preguntas 33 y 21, disminuyendo la variabilidad interna y contemplando una única categoría en la variable evaluada.

Tabla 9
Varianza total explicada de la variable salario

Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	3,346	55,762	55,762	3,346	55,762	55,762	2,938	48,971	48,971
2	1,098	18,297	74,059	1,098	18,297	74,059	1,505	25,089	74,059
3	,659	10,983	85,042						
4	,434	7,228	92,270						
5	,292	4,870	97,141						
6	,172	2,859	100,000						

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Al observar la tabla 9, en donde la varianza explicada acumulada alcanza un valor del 74.059% al sumar los dos factores que se conforman, se confirma que los requerimientos para que la variable este bien conformada son de que solo forme un factor y que su varianza explicada sea mayor al 49%, no cumpliendo uno de los requisitos.

Tabla 10
Cargas factoriales de los ítems que conforman la variable salario

Matriz de componente rotado inicial		
	Componente	
	1	2
P27	,918	,164
P1	,886	,124
P15	,863	,171
P8	,713	,249
P33	,186	,831
P21	,152	,826

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

En la tabla 10, se muestra las cargas factoriales de cada ítem en los diferentes factores en los que se descompuso la variable; siendo los ítems P33 y P21 los que menos le aportan al primer factor y conformando un segundo factor.

Tabla 11

Estadísticas de fiabilidad de la variable salario

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,839	,829	6

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Finalmente, se evaluó la estadística de fiabilidad a través del Alfa de Cronbach, donde se obtuvo una confiabilidad excelente al ser mayor de 0.8 en una escala entre 0 y 1.

Desarrollo personal

Para la variable desarrollo personal se obtuvo un KMO superior a 0.5 y un Sig. de 0.000, por lo que se estableció la posibilidad de llevar a cabo el análisis factorial en el conjunto de seis preguntas evaluadas en el instrumento diseñado por las investigadoras.

Tabla 12

Prueba de KMO y Barret para la variable desarrollo personal

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,863
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	412,359
	gl	15
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Al efectuar el cálculo de la varianza total explicada se obtuvo una única categoría en el factor, por lo que el conjunto de preguntas formuladas por las investigadoras aportó directamente a un único componente.

Tabla 13

Varianza total explicada de la variable desarrollo personal

Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	3,668	61,130	61,130	3,668	61,130	61,130	3,668	61,130	61,130
2	,674	11,227	72,357						
3	,600	9,996	82,353						
4	,387	6,455	88,807						
5	,366	6,097	94,905						
6	,306	5,095	100,000						

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

La tabla anterior muestra como los ítems que conforman la variable se agrupan en un solo factor, arrojando una varianza explicada del 61,130%, quiere decir que esta variable tiene un buen comportamiento.

Tabla 14

Cargas factoriales de los ítems que conforman la variable desarrollo personal

Matriz de componente ^a	
	Componente
	1
P28	,817
P22	,802
P35	,797
P4	,792
P19	,774
P9	,704

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Las cargas factoriales mayores a 0,5 muestran como cada ítem la aporta a la conformación de la variable, en este caso estas cargas son superiores a 0,7.

Tabla 15

Estadísticas de fiabilidad de la variable desarrollo personal

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,866	,872	6

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

El alfa de Cronbach es superior a 0,8, por lo tanto, la confiabilidad de la variable es excelente.

Desarrollo profesional

Para la variable desarrollo profesional se obtuvo un KMO superior a 0.5 y un Sig. de 0.000, por lo que se estableció la posibilidad de llevar a cabo el análisis factorial en el conjunto de siete preguntas evaluadas en el instrumento diseñado por las investigadoras.

Tabla 16

Prueba de KMO y Barret para la variable desarrollo profesional

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,870
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	501,398
	gl	21
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Al calcular la varianza total explicada se obtuvo una única categoría en el factor, por lo que el conjunto de preguntas formuladas por las investigadoras aportó directamente a un único componente.

Tabla 17

Varianza total explicada de la variable desarrollo profesional

Compon ente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	4,058	57,974	57,974	4,058	57,974	57,974	4,058	57,974	57,974
2	,849	12,130	70,104						
3	,635	9,068	79,173						
4	,463	6,614	85,787						
5	,388	5,550	91,337						
6	,353	5,038	96,374						

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

La anterior tabla muestra como los ítems que conforman la variable se agrupan en un solo factor, arrojando una varianza explicada del 57,974%, quiere decir que esta variable tiene un buen comportamiento.

Tabla 18

Cargas factoriales de los ítems que conforman la variable desarrollo profesional

Matriz de componente ^a	
	Componente 1
P7	,837
P36	,824
P24	,808
P17	,743
P30	,743
P42	,702
P11	,655

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Las cargas factoriales muestran como cada ítem le aporta cargas superiores al 0,6.

Tabla 19

Estadísticas de fiabilidad de la variable desarrollo profesional

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,877	,878	7

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Al evaluar la estadística de fiabilidad a través del Alfa de Cronbach, se obtuvo un estadístico excelente de 0.878 en una escala entre 0 y 1.

Participación en proyectos desafiantes

Para la variable participación en proyectos desafiantes se obtuvo un KMO superior a 0.5 y un Sig. de 0.000, por lo que se estableció la posibilidad de llevar a cabo el análisis factorial en el conjunto de seis preguntas evaluadas en el instrumento diseñado por las investigadoras.

Tabla 20

Prueba de KMO y Barret para la variable participación en proyectos desafiantes

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,836
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	257,255
	Gl	15
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Al calcular la varianza total explicada se obtuvo una única categoría en el factor, por lo que el conjunto de preguntas formuladas por las investigadoras aportó directamente a un único componente.

Tabla 21

Varianza total explicada de la variable participación de proyectos desafiantes

Compo nente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianz a	% acumulad o	Total	% de varianz a	% acumulad o	Total	% de varianz a	% acumulad o
1	3,057	50,945	50,945	3,057	50,945	50,945	3,057	50,945	50,945
2	,870	14,505	65,450						
3	,647	10,787	76,238						
4	,546	9,106	85,344						
5	,481	8,009	93,352						
6	,399	6,648	100,000						

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

La anterior tabla 21 muestra como los ítems que conforman la variable se agrupan en un solo factor, arrojando una varianza explicada del 50,945%, quiere decir que esta variable tiene un buen comportamiento.

Tabla 22

Cargas factoriales de los ítems que conforman la variable participación de proyectos desafiantes

Matriz de componente ^a	
	Componente
	1
P10	,804
P16	,784
P38	,756
P2	,651
P26	,634
P32	,631

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Las cargas factoriales mayores a 0,5 muestran como cada ítem la aporta a la conformación de la variable, en este caso estas cargas son superiores a 0,6.

Tabla 23

Estadísticas de fiabilidad de la variable participación de proyectos desafiantes

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,797	,804	6

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Al evaluar la estadística de fiabilidad a través del Alfa de Cronbach, se obtuvo un estadístico excelente de 0.804 en una escala entre 0 y 1.

Variabilidad de actividades

Para la variable variabilidad de actividades se obtuvo un KMO superior a 0.5 y un Sig. de 0.000, por lo que se estableció la posibilidad de llevar a cabo el análisis factorial en el conjunto de seis preguntas evaluadas en el instrumento diseñado por las investigadoras.

Tabla 24

Prueba de KMO y Barret para la variable variabilidad de actividades

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,805
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	297,518
	Gl	15
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Al calcular la varianza total explicada se obtuvo una única categoría en el factor, por lo que los conjuntos de preguntas formuladas por las investigadoras aportaron directamente a un único componente.

Tabla 25

Varianza total explicada de la variable variabilidad de actividades

Varianza total explicada									
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	3,141	52,354	52,354	3,141	52,354	52,354	3,141	52,354	52,354
2	,977	16,277	68,631						
3	,581	9,681	78,312						
4	,502	8,365	86,677						

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

La anterior tabla muestra como los ítems que conforman la variable se agrupan en un único factor, arrojando una varianza explicada del 52,354%, quiere decir que esta variable tiene un buen comportamiento.

Tabla 26

Cargas factoriales de los ítems que conforman la variable variabilidad de actividades

Matriz de componente ^a	
	Componente
	1
P13	,774
P54	,768
P39	,735
P23	,688
P48	,687
P29	,682

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Las cargas factoriales mayores a 0,5 muestran como cada ítem la aporta a la conformación de la variable, en este caso estas cargas son superiores a 0,6.

Tabla 27

Estadísticas de fiabilidad de la variable variabilidad de actividades

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,815	,817	6

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Seguidamente, al evaluar la estadística de fiabilidad a través del Alfa de Cronbach, se obtuvo un estadístico aceptable de 0.817 en una escala entre 0 y 1.

Red de conexiones

Para la variable red de conexiones se obtuvo un KMO superior a 0.5 y un Sig. de 0.000, por lo que se estableció la posibilidad de llevar a cabo el análisis factorial en el conjunto de seis preguntas evaluadas en el instrumento diseñado por las investigadoras.

Tabla 28
Prueba de KMO y Barret para la variable red de conexiones

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,650
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	116,708
	Gl	15
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Sin embargo, al aplicar la prueba de varianza total explicada se evidenció la descomposición del factor red de conexiones en dos categorías que al ser analizadas correspondían a: relaciones internas y externas y, consulta de información interna de la compañía, por lo que, por decisión de las investigadoras se eliminaron las preguntas 37 y 31, disminuyendo la variabilidad interna y contemplando una única categoría en la variable evaluada.

Tabla 29
Varianza total explicada de la variable red de conexiones

Compon ente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,120	35,330	35,330	2,120	35,330	35,330	2,039	33,981	33,981
2	1,041	17,355	52,685	1,041	17,355	52,685	1,122	18,704	52,685
3	,978	16,304	68,990						
4	,866	14,435	83,425						
5	,536	8,928	92,353						
6	,459	7,647	100,000						

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Al observar la tabla 29, en donde la varianza explicada acumulada alcanza un valor del 52,658% al sumar los dos factores que se conforman, se confirma que los requerimientos para que la variable este bien conformada son de que solo forme un factor y que su varianza explicada sea mayor al 49%, no cumpliendo uno de los requisitos.

Tabla 30

Cargas factoriales de los ítems que conforman la variable red de conexiones

Matriz de componente rotado inicial		
	Componente	
	1	2
P43	,784	,178
P14	,747	,106
P25	,620	,089
P49	,506	-,685
P37	,442	,622
P31	,178	,464

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

En la tabla 30, se muestra las cargas factoriales de cada ítem en los diferentes factores en los que se descompuso la variable; siendo los ítems P37 y P31 los que menos le aportan al primer factor y conformando un segundo factor.

Tabla 31

Estadísticas de fiabilidad de la variable red de conexiones

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,604	,593	6

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Posteriormente, al evaluar la estadística de fiabilidad a través del Alfa de Cronbach, se obtuvo un estadístico bajo de 0.593 en una escala entre 0 y 1.

Calidad de vida

Para la variable calidad de vida se obtuvo un KMO superior a 0.5 y un Sig. de 0.000, por lo que se estableció la posibilidad de llevar a cabo el análisis factorial en el conjunto de seis preguntas evaluadas en el instrumento diseñado por las investigadoras.

Tabla 32

Prueba de KMO y Barret para la variable calidad de vida

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,757
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	239,302
	gl	15
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Sin embargo, al aplicar la prueba de varianza total explicada se evidenció la descomposición

del factor calidad de vida en dos categorías que al ser analizadas correspondían a: condiciones aportantes a la calidad de vida y condiciones que favorecen el detrimento de la calidad de vida, por lo que, por decisión de las investigadoras se eliminaron las preguntas 20 y 55, disminuyendo la variabilidad interna y contemplando una única categoría en la variable evaluada.

Tabla 33
Varianza total explicada de la variable calidad de vida

Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,769	46,153	46,153	2,769	46,153	46,153	2,369	39,483	39,483
2	1,054	17,560	63,713	1,054	17,560	63,713	1,454	24,230	63,713
3	,760	12,663	76,376						
4	,660	11,004	87,380						
5	,446	7,428	94,808						
6	,312	5,192	100,000						

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Al observar la tabla 33, en donde la varianza explicada acumulada alcanza un valor del 63,713% al sumar los dos factores que se conforman, se confirma que los requerimientos para que la variable este bien conformada son de que solo forme un factor y que su varianza explicada sea mayor al 49%, no cumpliendo uno de los requisitos.

Tabla 34
Cargas factoriales de los ítems que conforman la variable calidad de vida

Matriz de componente rotado inicial			
	Componente		
	1	2	
P12	,834	-,210	
P3	,826	-,168	
P41	,700	,012	
P46	,676	-,287	
P20	-,095	,840	
P55	-,190	,770	

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

En la tabla 34, se muestra las cargas factoriales de cada ítem en los diferentes factores en los que se descompuso la variable; siendo los ítems P20 y P55 los que menos le aportan al primer factor y conformando un segundo factor.

Tabla 35
Estadísticas de fiabilidad de la variable calidad de vida

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,320	,363	6

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Finalmente, al evaluar la estadística de fiabilidad a través del Alfa de Cronbach, se obtuvo un estadístico bajo de 0.363 en una escala entre 0 y 1, por lo que la confiabilidad de la variable en estas condiciones no permite tomar decisiones.

Incomodidades del cargo

Para la variable incomodidad del cargo se obtuvo un KMO superior a 0.5 y un Sig. de 0.000, por lo que se estableció la posibilidad de llevar a cabo el análisis factorial en el conjunto de seis preguntas evaluadas en el instrumento diseñado por las investigadoras.

Tabla 36
Prueba de KMO y Barret para la variable incomodidades del cargo

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,845
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	363,419
	gl	15
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Al calcular la varianza total explicada se obtuvo una única categoría en el factor, por lo que los conjuntos de preguntas formuladas por las investigadoras aportaron directamente a un único componente.

Tabla 37

Varianza total explicada de la variable incomodidades del cargo

Compo nente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianz a	% acumulad o	Total	% de varianz a	% acumulad o	Total	% de varianz a	% acumulad o
1	3,220	64,399	64,399	3,220	64,399	64,399	3,220	64,399	64,399
2	,645	12,906	77,305						
3	,496	9,910	87,216						
4	,373	7,457	94,673						
5	,266	5,327	100,000						
6	3,220	64,399	64,399						

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

La anterior tabla muestra como los ítems que conforman la variable se agrupan en un solo factor, arrojando una varianza explicada del 64.399%, quiere decir que esta variable tiene un buen comportamiento.

Tabla 38

Estadísticas de fiabilidad de la variable incomodidades del cargo

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,660	,694	6

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Seguidamente, al evaluar la estadística de fiabilidad a través del Alfa de Cronbach, se obtuvo un estadístico aceptable de 0.694 en una escala entre 0 y 1.

Riesgos laborales

Para la variable riesgos laborales se obtuvo un KMO superior a 0.5 y un Sig. de 0.000, por lo que se estableció la posibilidad de llevar a cabo el análisis factorial en el conjunto de seis preguntas evaluadas en el instrumento diseñado por las investigadoras.

Tabla 39

Prueba de KMO y Barret para la variable riesgos laborales

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,617
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	146,742
	gl	15
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Sin embargo, al aplicar la prueba de varianza total explicada se evidenció la descomposición del factor riesgos laborales en dos categorías que al ser analizadas correspondían a: prevención y accidentalidad, por lo que, por decisión de las investigadoras se eliminaron las preguntas 45 y 47, disminuyendo la variabilidad interna y contemplando una única categoría en la variable evaluada.

Tabla 40

Varianza total explicada de la variable riesgos laborales

Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,145	35,750	35,750	2,145	35,750	35,750	2,097	34,952	34,952
2	1,397	23,277	59,026	1,397	23,277	59,026	1,444	24,074	59,026
3	,792	13,192	72,219						
4	,730	12,162	84,381						
5	,514	8,566	92,946						
6	,423	7,054	100,000						

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Al observar la tabla 40, en donde la varianza explicada acumulada alcanza un valor del 59,026% al sumar los dos factores que se conforman, se confirma que los requerimientos para que la variable este bien conformada son de que solo forme un factor y que su varianza explicada sea mayor al 49%, no cumpliendo uno de los requisitos.

Tabla 41

Cargas factoriales de los ítems que conforman la variable riesgos laborales

Matriz de componente rotado inicial		
	Componente	
	1	2
P6	,766	,196
P40	,751	,197
P52	,682	,165
P50	,619	,003
P45	-,190	,841
P47	-,332	,765

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

En la tabla 41, se muestra las cargas factoriales de cada ítem en los diferentes factores en los que se descompuso la variable; siendo los ítems P45 y P47 los que menos le aportan al primer factor y conformando un segundo factor.

Tabla 42

Estadísticas de fiabilidad de la variable riesgos laborales

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,439	,488	6

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Finalmente, al evaluar la estadística de fiabilidad a través del Alfa de Cronbach, se obtuvo un estadístico bajo de 0.488 en una escala entre 0 y 1, por lo que la confiabilidad de la variable en estas condiciones no permite tomar decisiones.

Resumen variables

Al realizar el cálculo promedio del Alfa de Cronbach estandarizado del instrumento inicial aplicado, compuesto por cincuenta y cinco preguntas, se obtuvo un estadístico de 0.7042, pero al observar la división de cuatro variables en dos factores, las investigadoras decidieron eliminar las preguntas que menos aportaban a la fiabilidad de la variable, determinando un instrumento final de treinta y seis preguntas con un único factor por variable y con un Alfa de Cronbach de 0.7641.

Tabla 43

Resumen de validez y confiabilidad inicial del instrumento

Variable	Factor	Ítems	Varianza explicada	KMO	Alfa de C	Alfa estandarizado
Salario	2	6	74,06	0,8112	0,8391	0,8292
Desarrollo Personal	1	6	61,13	0,8630	0,8656	0,8722
Desarrollo profesional	1	7	57,97	0,8705	0,8771	0,8776
Participación en proyectos	1	6	50,95	0,8365	0,7974	0,8040
Variabilidad	1	6	52,35	0,8046	0,8145	0,8170
Red de conexiones	2	6	52,69	0,6502	0,6043	0,5928
Calidad de vida	2	6	63,71	0,7566	0,3197	0,3631
Incomodidades del cargo	1	6	56,42	0,8449	0,6600	0,6940
Riesgos laborales	2	6	59,03	0,6170	0,4391	0,4879

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla anterior se observa como cuatro de las variables que conforman el instrumento se descomponen en dos factores, es decir, que no están orientadas a medir lo mismo, y que están cuantificando dos aspectos diferentes. De igual manera el alfa de Cronbach en dos de las variables es menor a 0,6, reflejando poca confiabilidad en estas. Los análisis previos hicieron que el instrumento fuera replanteado y que se buscara la manera de mejorar los indicadores.

Una de las maneras de optimizar los ítems que conforman las variables es observando las cargas factoriales en la rotación varimax. Cuando la variable se descompone en dos factores se determina cuales ítems se comportan mejor en la descomposición factorial para agruparse en un único componente, de esta manera se hace nuevamente el análisis factorial confirmatorio para hallar la validez y el análisis de fiabilidad para encontrar la confiabilidad de cada variable.

En el caso que nos ocupa, después de realizar varios análisis, el mejor comportamiento de las variables se obtiene equilibrando el instrumento con cuatro ítems por variable.

Tabla 44

Resumen de validez y confiabilidad del instrumento equilibrado en 4 ítems por variable

Variable	Factor	Ítems	Varianza explicada	KMO	Alfa de C	Alfa estandarizado
Salario	1	4	75,01	0,8136	0,8884	0,8869
Desarrollo Personal	1	4	67,51	0,8064	0,8213	0,8390
Desarrollo profesional	1	4	69,81	0,8051	0,8544	0,8546
Participación en proyectos	1	4	59,58	0,7638	0,7622	0,7718
Variabilidad	1	4	52,22	0,7316	0,6750	0,6917
Red de conexiones	1	4	58,54	0,7648	0,7565	0,7634
Calidad de vida	1	4	46,53	0,6460	0,6040	0,5967
Incomodidades del cargo	1	4	60,95	0,7316	0,7789	0,7816
Riesgos laborales	1	4	52,22	0,7316	0,6750	0,6917

Fuente: Elaboración propia.

Se puede observar en la tabla anterior como cada una de las variables está conformada por cuatro ítems que se agrupan en un solo factor y cuya varianza explicada fue mayor al 49% por cada una de ellas, exceptuando la variable calidad de vida, la cual estuvo 2.47 puntos por debajo. La correlación entre los ítems que conforman las variables fue mayor a 0,6 (KMO) otorgando la validez del modelo propuesto.

Con respecto a la confiabilidad medida a través del Alfa de Cronbach, en todos sus componentes fue mayor a 0,6. Es decir, que el instrumento en todas sus variables es válido y confiable para tomar decisiones con el análisis que se realice.

Con el fin de conformar las variables respectivas se hizo la sumatoria de cada uno de los ítems que las conforman y finalmente se reagrupó por cada variable el número de pregunta correspondiente al nuevo instrumento.

Tabla 45

Definición operativa inicial de las variables

Variable	N° de pregunta			
Salario.	1	8	13	21
Desarrollo personal.	4	17	22	24
Desarrollo profesional.	7	15	19	23

Variable	N° de pregunta			
Participación en proyectos desafiantes.	2	9	14	25
Variabilidad de actividades.	11	18	26	36
Red de conexiones.	12	20	29	31
Calidad de vida.	3	10	28	30
Incomodidades del cargo.	5	16	33	35
Riesgos laborales.	6	27	32	34

Nota. Se relacionan las preguntas que conforman cada variable.

Cálculo del valor percibido por el empleado

Obtenido el valor promedio por variable, se procedió a calcular el valor percibido del empleado a través de la fórmula establecida por la teoría y aquella propuesta por las investigadoras por medio del siguiente análisis estadístico que permitió elegir el mejor panorama y la selección de los rangos que identificarían el nivel de valor percibido.

Para ello, en primera instancia se calculó el promedio del valor de cada variable, así:

Tabla 45

Promedio del valor de las variables

Variable	Media
Desarrollo personal.	16,23
Riesgos Laborales.	15,94
Incomodidades del cargo.	15,29
Variabilidad de actividades.	15,25
Participación en proyectos desafiantes.	15,03
Salario.	14,52
Desarrollo Profesional.	14,51
Calidad de vida.	14,46
Red de conexiones.	12,25

Fuente: Elaboración propia.

Al calcular el valor percibido por el empleado a través de la fórmula establecida en la literatura y agregando en el numerador la variable calidad de vida como propuesta de las investigadoras se obtuvo:

$$VPE = \frac{S+P+PP+V+C+DP+CV}{I+RN} = \frac{14.52+16.23+15.03+15.25+12.25+14.51+14.46}{15.29+15.94} = 3.27$$

Donde

S = Salario	PP = Participación en Proyectos Desafiantes
P = Desarrollo Profesional	V = Variedad de actividades y desafíos
C = Red de Conexiones	I = Incomodidades en el Puesto de Trabajo
DP = Desarrollo Personal	RN = Riesgos Naturales Inherentes al Trabajo
CV = Calidad de vida	

Para determinar el mejor y el peor panorama en las respuestas se establecieron los valores máximos y mínimos para el conjunto de variables que aumentan el VPE, es decir, aquellas que se encuentran en el numerador y, las que disminuyen el VPE referentes a aquellas que se encuentran en el denominador.

Tabla 46
Valor mínimo posible de las variables que conforman el VPE

Variable	VPE
Desarrollo personal.	4,00
Riesgos Laborales.	20,00
Incomodidades del cargo.	20,00
Variabilidad de actividades.	4,00
Participación en proyectos desafiantes.	4,00
Salario.	4,00
Desarrollo Profesional.	4,00
Calidad de vida.	4,00
Red de conexiones.	4,00
Total VPE.	0.7

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 478

Valor máximo posible de las variables que conforman el VPE

Variable	VPE
Desarrollo personal.	20,00
Riesgos Laborales.	4,00
Incomodidades del cargo.	4,00
Variabilidad de actividades.	20,00
Participación en proyectos desafiantes.	20,00
Salario.	20,00
Desarrollo Profesional.	20,00
Calidad de vida.	20,00
Red de conexiones.	20,00
Total VPE.	17,50

Fuente: Elaboración propia.

Para establecer la escala del valor percibido se restó a ambos valores el valor mínimo definiendo un rango entre 0 y 16.80. Sin embargo, al evaluar el valor obtenido a través de los datos arrojados por el instrumento se establece que la escala no es representativa, debido a que el VPE obtenido no muestra el comportamiento real de la población ni de los promedios obtenidos.

Tabla 48

Valores ajustados de la escala del VPE

Valores obtenidos	Valores Ajustados	Porcentaje
17,5	16,8	100,0%
3,27	2,57	15,3%
0,7	0	0,0%

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a lo anterior, las investigadoras procedieron a redefinir la ecuación del VPE en búsqueda de una escala más significativa, de la siguiente forma:

$$VPE = S + P + PP + V + C + DP + CV - I - RN$$

$$= 14.52 + 16.23 + 15.03 + 15.25 + 12.25 + 14.51 + 14.46 - 15.29 - 15.94 = 71.01$$

Donde

S = Salario

PP = Participación en Proyectos Desafiantes

P = Desarrollo Profesional

V = Variedad de actividades y desafíos

C = Red de Conexiones

I = Incomodidades en el Puesto de Trabajo

DP = Desarrollo Personal

RN = Riesgos Naturales Inherentes al Trabajo

CV = Calidad de vida

De igual manera, para determinar el mejor y el peor panorama en las respuestas se establecieron los valores máximos y mínimos para el conjunto de variables que aumentan el VPE, es decir, aquellas que se encuentran con valor positivo y, las que disminuyen el VPE referentes a aquellas que se encuentran con valor negativo.

Tabla 49

Valor mínimo posible de las variables que conforman el VPE

Variable	VPE
Desarrollo personal	4,00
Riesgos Laborales	20,00
Incomodidades del cargo	20,00
Variabilidad de actividades	4,00
Participación en proyectos desafiantes	4,00
Salario	4,00
Desarrollo Profesional	4,00
Calidad de vida	4,00
Red de conexiones	4,00
Total VPE	-12

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 50

Valor máximo posible de las variables que conforman el VPE

Variable	VPE
Desarrollo personal	20,00
Riesgos Laborales	4,00
Incomodidades del cargo	4,00
Variabilidad de actividades	20,00
Participación en proyectos desafiantes	20,00
Salario	20,00
Desarrollo Profesional	20,00
Calidad de vida	20,00
Red de conexiones	20,00
Total VPE	132

Fuente: Elaboración propia.

Para establecer la escala del valor percibido se sumó a ambos valores el valor mínimo

absoluto, definiendo un rango entre 0 y 144. Con los valores arrojados, se prosiguió a calcular la escala y el valor en que se ubica el dato obtenido a través del instrumento:

Tabla 51

Valores ajustados de la escala del VPE

Valores obtenidos	Valores Ajustados	Porcentaje
132	144	100,0%
71,01	83,01	57,6%
-12	0	0,0%

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a lo expuesto en la tabla de valores ajustados, para lograr una escala más representativa de la población y de las variables las investigadoras eligieron como escala representativa la siguiente ecuación:

$$VPE = S + P + PP + V + C + DP + CV - I - RN$$

Sobre las bases de las ideas expuestas se procedió a precisar la siguiente escala de evaluación del VPE y su significado:

Tabla 52

Valores de la escala de clasificación del VPE

Nivel del VPE	Rango porcentual
Alto	80.1%-100%
Medio	60.1%-80%
Bajo	0-60%

Fuente: Elaboración propia.

Nivel bajo (0-60%): Persona cuyo valor percibido frente a las variables positivas: salario, desarrollo profesional, desarrollo personal, variabilidad de actividades, participación en proyectos desafiantes, red de conexiones y calidad de vida es menor frente a las variables que disminuyen el valor percibido, enmarcadas en incomodidades del cargo y riesgos laborales.

Nivel medio (60.1-80%): Persona cuyo valor percibido frente a las variables positivas: salario, desarrollo profesional, desarrollo personal, variabilidad de actividades, participación en proyectos desafiantes, red de conexiones y calidad de vida puntúan por debajo del nivel máximo y cuya percepción frente a las variables negativas enmarcadas en incomodidades del cargo y

riesgos laborales cuentan con un valor cercano a su nivel máximo.

Nivel alto (80.1-100%): Persona cuyo valor percibido frente a las variables positivas: salario, desarrollo profesional, desarrollo personal, variabilidad de actividades, participación en proyectos desafiantes, red de conexiones y calidad de vida puntúan cercanas al nivel máximo, es decir, se encuentra satisfecha con las mismas y cuya percepción frente a las variables negativas enmarcadas en incomodidades del cargo y riesgos laborales cuentan con un valor cercano a su nivel mínimo.

Análisis del valor percibido por el empleado por género

Desglosada la información para cada uno de los estratos, las investigadoras revisaron el análisis estadístico para evaluar si existía alguna diferencia entre la percepción de los hombres y la de las mujeres, para lo que se obtuvo una mayor percepción del valor por parte de las mujeres que laboran en la compañía, con un VPE = 74.33.

Tabla 53

Análisis del valor percibido por el empleado (VPE) por grupo de género

Variable	Género	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Salario	Masculino	95	14,0000	4,21497	,43245
	Femenino	59	15,3559	3,79093	,49354
Desarrollo Personal	Masculino	95	15,9684	3,05082	,31301
	Femenino	59	16,6441	3,22042	,41926
Desarrollo Profesional	Masculino	95	14,3158	4,16486	,42731
	Femenino	59	14,8136	4,31707	,56203
Participación en proyectos desafiantes	Masculino	95	14,8421	3,44042	,35298
	Femenino	59	15,3390	3,14374	,40928
Riesgos Laborales	Masculino	95	16,1579	2,73011	,28010
	Femenino	59	15,5932	3,46966	,45171
Variabilidad de actividades	Masculino	95	15,0526	3,23665	,33207
	Femenino	59	15,5593	3,06971	,39964
Red de conexiones	Masculino	95	11,5684	3,73782	,38349
	Femenino	59	13,3390	2,77681	,36151
Calidad de vida	Masculino	95	14,6421	3,16536	,32476
	Femenino	59	14,1695	3,85582	,50198

Variable	Género	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Incomodidades del cargo	Masculino	95	15,2947	3,50038	,35913
	Femenino	59	15,2881	4,01313	,52246
VPE	Masculino	95	68,9368	16,30547	1,67291
	Femenino	59	74,3390	14,32939	1,86553

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS.

De acuerdo a la prueba T de Student para igualdad de medias y en la búsqueda de un análisis más profundo, las investigadoras hallaron diferencias significativas en aquellos valores Sig., es decir, cuya diferencia de medias estuviese por debajo de 0.05 siendo estos: Salario y Red de Conexiones, las cuales impactaron directamente en la evidencia de que las mujeres cuentan con un valor percibido mayor.

Tabla 54

Análisis prueba T de Student para igualdad de medias del valor percibido por el empleado (VPE)

Variable		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		Prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
Salario.	Se asumen varianzas iguales	2,104	,149	-2,016	152	,046	-1,35593	,67271	-2,68500	-,02687
	No se asumen varianzas iguales			-2,066	132,909	,041	-1,35593	,65619	-2,65386	-,05800
Desarrollo Personal.	Se asumen varianzas iguales	,067	,796	-1,308	152	,193	-,67565	,51660	-1,69630	,34500
	No se asumen varianzas iguales			-1,291	118,045	,199	-,67565	,52322	-1,71175	,36046
Desarrollo Profesional.	Se asumen varianzas iguales	,119	,731	-,711	152	,478	-,49777	,70009	-1,88093	,88539
	No se asumen varianzas iguales			-,705	119,744	,482	-,49777	,70603	-1,89568	,90014
Participación en proyectos desafiantes.	Se asumen varianzas iguales	,323	,571	-,900	152	,369	-,49688	,55203	-1,58751	,59376
	No se asumen varianzas iguales			-,919	131,485	,360	-,49688	,54047	-1,56601	,57226

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		Prueba t para la igualdad de medias						
Variable		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
Riesgos laborales.	Se asumen varianzas iguales	6,688	,011	1,123	152	,263	,56467	,50285	-,42881	1,55815
	No se asumen varianzas iguales			1,062	101,885	,291	,56467	,53151	-,48959	1,61893
Variabilidad de actividades.	Se asumen varianzas iguales	1,152	,285	-,963	152	,337	-,50669	,52611	-1,54613	,53275
	No se asumen varianzas iguales			-,975	128,070	,331	-,50669	,51960	-1,53481	,52143
Red de conexiones.	Se asumen varianzas iguales	5,559	,020	-3,139	152	,002	-1,77056	,56412	-2,88509	-,65603
	No se asumen varianzas iguales			-3,360	147,070	,001	-1,77056	,52703	-2,81208	-,72904
Calidad de vida.	Se asumen varianzas iguales	2,688	,103	,828	152	,409	,47261	,57106	-,65564	1,60086
	No se asumen varianzas iguales			,790	105,327	,431	,47261	,59788	-,71282	1,65805
Incomodidades del cargo.	Se asumen varianzas iguales	2,260	,135	,011	152	,991	,00660	,61403	-1,20654	1,21974
	No se asumen varianzas iguales			,010	110,532	,992	,00660	,63399	-1,24975	1,26296
VPE.	Se asumen varianzas iguales	2,360	,127	-2,092	152	,038	-5,40214	2,58267	10,50471	-,29958
	No se asumen varianzas iguales			-2,156	134,945	,033	-5,40214	2,50575	10,35777	-,44651

Fuente: Elaboración propia.

Análisis del valor percibido por el empleado por nivel de escolaridad

Tras analizar la diferenciación del valor percibido por el empleado en la categoría género, se dio paso al análisis del VPE por nivel de escolaridad, siendo las personas con nivel educativo bachillerato quienes presentaron un VPE menor frente a los demás niveles educativos.

Tabla 556

Análisis del valor percibido por el empleado (VPE) por nivel de escolaridad

Variables	Estudios					
	Primaria	Bachillerato	Técnico	Tecnólogo	Profesional	Postgrado
	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Salario	17,50	14,40	14,41	15,22	13,93	
Desarrollo Personal	17,50	15,92	16,22	17,00	16,20	
Desarrollo Profesional	16,00	13,97	14,92	15,61	13,60	
Participación en proyectos desafiantes	15,00	14,38	15,35	16,13	15,13	
Riesgos laborales	18,00	15,71	16,35	16,91	13,87	
Variabilidad de actividades	17,00	15,20	15,41	15,22	14,73	
Red de conexiones	8,50	11,58	12,43	13,61	12,93	
Calidad de vida	14,00	14,26	14,35	14,83	15,20	
Incomodidades del cargo	16,50	15,08	15,65	16,00	13,80	
VPE	71,00	68,94	71,08	74,70	74,07	

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS.

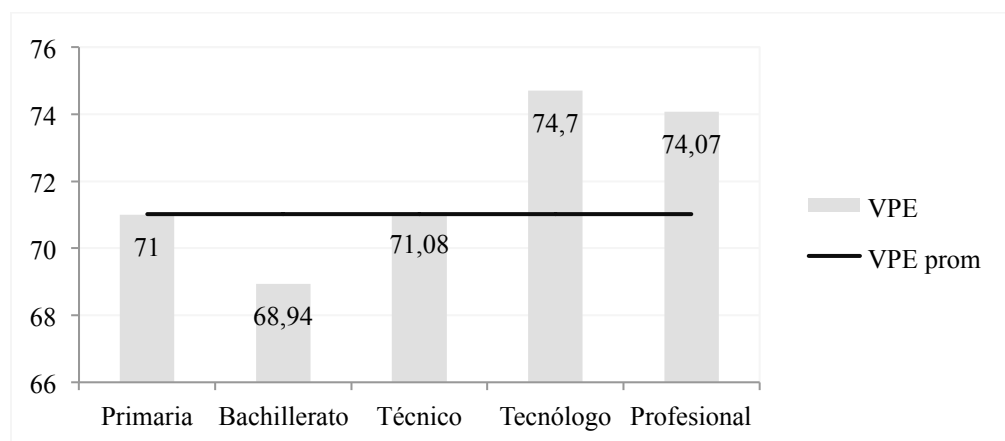


Gráfico 1. Promedio del valor percibido por el empleado (VPE) según el nivel de escolaridad

Fuente: Elaboración propia.

Por medio de la prueba T de Student para igualdad de medias, las investigadoras hallaron diferencias significativas en aquellos valores Sig., es decir, cuya diferencia de medias estuviese por debajo de 0.05 siendo esta la variable de Riesgos Laborales, mostrando diferencias significativas entre la percepción de Técnico – Profesional y Tecnólogo - Profesional, las cuales impactaron directamente en la evidencia de que los profesionales tienen mayor percepción de

valor, puesto a que ocupan cargos con menos riesgos laborales que los técnicos y los tecnólogos.

Tabla 56

Análisis de comparaciones múltiples

Variable	Nivel de escolaridad	Comparación múltiple	Diferencia de medias (I-J)	Error estándar	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Riesgos laborales	Primaria	Bachillerato	2,29231	2,12388	,817	-3,5727	8,1573
		Técnico	1,65306	2,13420	,938	-4,2405	7,5466
		Tecnólogo	1,08696	2,18099	,987	-4,9358	7,1097
		Profesional	4,13333	2,22704	,346	-2,0166	10,2832
	Bachillerato	Primaria	-2,29231	2,12388	,817	-8,1573	3,5727
		Técnico	-,63925	,55971	,784	-2,1849	,9064
		Tecnólogo	-1,20535	,71777	,450	-3,1874	,7767
		Profesional	1,84103	,84743	,196	-,4991	4,1812
	Técnico	Primaria	-1,65306	2,13420	,938	-7,5466	4,2405
		Bachillerato	,63925	,55971	,784	-,9064	2,1849
		Tecnólogo	-,56610	,74777	,942	-2,6310	1,4988
		Profesional	2,48027*	,87299	,040	,0695	4,8910
	Tecnólogo	Primaria	-1,08696	2,18099	,987	-7,1097	4,9358
		Bachillerato	1,20535	,71777	,450	-,7767	3,1874
		Técnico	,56610	,74777	,942	-1,4988	2,6310
		Profesional	3,04638*	,98185	,019	,3350	5,7577
	Profesional	Primaria	-4,13333	2,22704	,346	-10,2832	2,0166
		Bachillerato	-1,84103	,84743	,196	-4,1812	,4991
		Técnico	-2,48027*	,87299	,040	-4,8910	-,0695
		Tecnólogo	-3,04638*	,98185	,019	-5,7577	-,3350

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS.

Correlación de variables

Se efectuó la correlación de variables a través de la correlación de Pearson como mecanismo para evaluar las hipótesis definidas en el estudio y posteriormente lograr la definición de estrategias para aumentar el valor percibido de los empleados pertenecientes a la empresa de servicios temporales.

Para precisar el nivel de correlación se determinó la siguiente escala de medición:

Tabla 57

Escala de medición para el nivel de correlaciones

Valor de r	Fuerza de relación
-1,0 A -0,5 o 1,0 a 0,5	Fuerte
-0,5 A -0,3 o 0,3 a 0,5	Moderada
-0,3 A -0,1 o 0,1 a 0,3	Débil
-0,1 A 0,1	Ninguna o muy débil

Fuente: <https://explorable.com/es/la-correlacion-estadistica>

Posteriormente, se seleccionaron las variables que entre si generaron una correlación mayor al 0.5, encontrando una relación fuerte entre el VPE del empleado y todas las variables en análisis, a excepción de la variable Riesgos laborales con la cual se identificó un correlación moderada.

Tabla 58

Correlación de variables

Variable	Salario	Desarrollo Personal	Desarrollo Profesional	Participación en proyectos desafiantes	Riesgos Laborales	Variabilidad de actividades	Red de conexiones	Calidad de Vida	Incomodidades del cargo	VPE
Salario	1	,747**	,698**	,568**	,393**	,623**	,318**	,406**	,643**	,773**
Desarrollo Personal	,747**	1	,777**	,724**	,528**	,754**	,438**	,450**	,754**	,823**
Desarrollo Profesional	,698**	,777**	1	,786**	,522**	,729**	,524p**	,359**	,690**	,849**
Participación en proyectos desafiantes	,568**	,724**	,786**	1	,480**	,715**	,559**	,377**	,607**	,829**
Riesgos Laborales	,393**	,528**	,522**	,480**	1	,596**	,269**	,316**	,595**	,365**
Variabilidad de actividades	,623**	,754**	,729**	,715**	,596**	1	,482**	,517**	,676**	,806**
Red de conexiones	,318**	,438**	,524**	,559**	,269**	,482**	1	,332**	,413**	,671**
Calidad de Vida	,406**	,450**	,359**	,377**	,316**	,517**	,332**	1	,420**	,608**
Incomodidades del cargo	,643**	,754**	,690**	,607**	,595**	,676**	,413**	,420**	1	,601**
VPE	,773**	,823**	,849**	,829**	,365**	,806**	,671**	,608**	,601**	1

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS.

Capítulo V: Discusión de resultados

Esta investigación tuvo como enfoque principal la medición del valor percibido por los empleados en su relación laboral en una empresa de servicios temporales de la ciudad de Pereira, realizada a través del diseño y aplicación de un instrumento que contempló nueve variables descritas durante el estudio, para establecer posteriormente las relaciones entre estas, logrando identificar diferencias significativas al ser comparadas entre los grupos sociodemográficos enmarcados en sexo y nivel de escolaridad. A diferencia del estudio planteado por los autores Borja & Briceño quienes propusieron una medición desde la percepción del empleado frente a su compensación, obteniendo resultados contundentes frente a la evaluación de otras variables que complementan y facilitan una percepción más amplia y más cercana a la realidad en la presente

investigación, dando apertura a una posibilidad de implementación en los programas de calidad de vida laboral y desarrollo humano de las empresas.

Tras analizar las variables, sus factores y componentes se identificaron las correlaciones más fuertes entre ellas, encontrando que el salario influye en la percepción del desarrollo personal al estar alineadas con las expectativas de cada trabajador, así mismo, a mayor desarrollo personal mayor percepción del desarrollo profesional, estando involucrados aspectos intralaborales y extralaborales. De igual forma, el aumento del desarrollo profesional contribuye en la percepción de la participación en proyectos desafiantes y viceversa, existiendo la posibilidad de una potencialización de las competencias profesionales en el entorno laboral.

Del mismo modo, se puede considerar que los riesgos laborales pueden aumentar en la medida que varíen las actividades. Sin embargo, entre más variabilidad de actividades y menores incomodidades en el cargo se puede lograr mayor desarrollo personal y calidad de vida laboral, al considerarse que el trabajador logra adquirir nuevos conocimientos que promueven su propio crecimiento ganando habilidad y practicidad en el uso de sus competencias en la ejecución de sus tareas, siendo de esta manera, una contribución en el momento de establecer red de conexiones donde se permite al trabajador el involucrarse en la participación de proyectos desafiantes aumentando su percepción frente al crecimiento y desarrollo.

Particularmente, uno de los hallazgos principales de la investigación es la evidencia de que el valor percibido por el empleado es mayor en la población femenina, obteniendo un VPE promedio de 74,339% a diferencia de la población masculina que obtuvo un VPE promedio de 68,9368%, estando estos últimos un 5,4% por debajo; diferencias que se ven representadas fuertemente en la jerarquización y peso porcentual de cada una de las variables percibidas.

En el caso de las mujeres el desarrollo personal fue la variable de mayor impacto con un

79,03%, es decir, que perciben tener mayores oportunidades de crecimiento personal en sus actividades laborales diarias; mientras que para los hombres la variable que impactó mayormente el valor percibido corresponde a los riesgos laborales relacionados a su puesto de trabajo, coincidiendo con la realidad de la compañía, dado que más del 90% de la población en plantas de producción corresponde al género masculino, condición que influye directamente en estos últimos en la percepción de las incomodidades del cargo.

Por otro lado, la percepción acerca de la variabilidad de actividades tanto en hombres como mujeres se asemejan en la carga porcentual, indicando que cuentan con la posibilidad de rotar las tareas diarias según la necesidad del cargo. Con respecto al salario se evidencia que los hombres tienen una percepción del 62,5% en contraste con las mujeres del 70,97% presentándose una brecha significativa entre ambos del 8,47% encontrando que las mujeres se sienten más satisfechas con su remuneración salarial. En cuanto a la participación en proyectos desafiantes los grupos analizados coincidieron en la jerarquía de percepción, lo que expresa la posibilidad de hallar cargos en la empresa temporal orientados a los desafíos e innovación.

Con respecto a las variables de desarrollo profesional y calidad de vida, se identifica que en la población evaluada existe menor percepción de oportunidades de crecimiento y beneficios laborales, disminuyendo el valor percibido por los empleados, al igual que la red de conexiones al no percibir la posibilidad de relacionamiento con personal en las empresas usuarias y entes externos a las mismas.

Con respecto al análisis del valor percibido por el empleado en relación al nivel educativo de las personas evaluadas, se logró evidenciar que aquellos que cuentan con estudios superiores perciben un VPE más alto con relación a las demás personas con otro nivel de estudios, en el caso de quienes contaba con formación tecnológica se obtuvo un VPE del 74,70% y en el caso de

los profesionales un 74,07%, identificándose a su vez, que la variable con mayor peso porcentual en ambas fue el desarrollo personal; es importante tener en cuenta que en la población evaluada, quienes cuentan con esta formación académica ocupan cargos administrativos, donde sus funciones permiten el relacionamiento con otro personal y donde de manera frecuente las personas logran poner en práctica alguno de los contenidos aprendidos durante la formación académica, permitiendo de esta manera que exista una percepción de desarrollo y potencialización de conocimientos y por lo tanto, un crecimiento personal.

En cuanto a las personas que cuentan con un nivel educativo de bachiller se obtuvo el porcentaje más bajo del valor percibido por el empleado con un 68,94%, en donde las variables con menos peso porcentual fueron red de conexiones y desarrollo profesional; en la población evaluada quienes contaban con este nivel académico se encontraban ocupando en su mayoría cargos operativos, lo que indica en esta medida que, el trabajador en estos cargos perciben poca posibilidad de establecer una red de conexiones, pues la mayoría de cargos operativos están sujetos a la productividad en tiempos establecidos, por ende, se percibe una realidad orientada a la poca posibilidad de crecimiento profesional.

Consecuente con lo anterior, es de considerar que actualmente las compañías buscan establecer perfiles de cargo directamente orientados con las funciones a desempeñar, por tanto, se establecen apartados de educación, formación y experiencia. De esta manera, se considera que en el momento en que las compañías realizan convocatorias internas, quienes ganan dichas convocatorias serían los empleados que se ajusten más al perfil del cargo establecido y estar sujeto en cierta medida a los niveles educativos, es por esto, que podría pensarse que los empleados en cargos operativos con niveles académicos de bachiller son quienes perciben menor desarrollo profesional, al contar con menos oportunidades de promoción y ascenso.

Finalmente, realizando el análisis de las comparaciones múltiples se logró evidenciar que la variable con diferencias significativas, es decir, medias por debajo de 0,05, fue la variable riesgos laborales, impactando en la puntuación final del valor percibido por el empleado. Dentro de los resultados se identificó que los empleados que cuentan con un nivel educativo técnico perciben tener mayores riesgos laborales que los profesionales con un 0,040, y a sí mismo, los tecnólogos también perciben mayores riesgos laborales dentro de su actividad que los profesionales con un 0,019, infiriendo entonces que los profesionales son quienes en su mayoría ocupan cargos administrativos en las compañías, teniendo menor exposición a riesgos laborales.

En conclusión este trabajo investigativo logra analizar que el valor percibido por el empleado se compone por diferentes variables que son representativas en una relación laboral, pero a su vez, se determina por medio de la percepción que construye cada individuo según la realidad que viva en su lugar de trabajo, siendo una percepción completamente subjetiva y sumado además a las dinámicas internas que maneje la organización y las posibilidades de proyección que la empresa misma brinde a los cargos del personal tanto operativos, administrativos y comerciales.

Este instrumento sobre el valor percibido por el empleado (VPE), sirve como herramienta de medición para conocer la percepción del trabajador frente a las variables descritas en la investigación, y así determinar los planes de acción e intervención que permita impactar positivamente a la población de la organización, y a su vez, establecer estrategias que impacten en el aumento de la percepción del trabajador y al logro de un mayor compromiso y aumento de la productividad en las compañías, evitando concluir que los trabajadores hoy en día sólo trabajan por un salario monetario, sino además que existen otras inclinaciones y necesidades del trabajador, orientadas a la posibilidad de crecimiento, relaciones, calidad laboral y todo aquello a lo que se pueda determinar como salario emocional, beneficios u oportunidades no monetarias,

que permita aumentar las expectativas y por ende el valor percibido del empleado a tal punto que se disminuya la intención de retiro del trabajador.

Capítulo VI: Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

El desarrollo del diseño del instrumento confiable y válido estadísticamente, permitió conocer el valor percibido de los empleados en la empresa de servicios temporales. Sin embargo, se requirió del ajuste del instrumento, siendo reducido a cuatro preguntas por variable, consolidando finalmente un cuestionario de treinta y seis preguntas, capaz de valorar de forma cuantitativa cómo los colaboradores perciben factores intralaborales y extralaborales, convirtiéndose en una herramienta útil para las diferentes organizaciones, como complemento a las evaluaciones tradicionales.

Por otra parte, se definió el valor percibido del empleado cómo fuente fundamental para el desarrollo humano y organizacional, de la mano del conocimiento y desarrollo de la teoría del valor y el trabajo en pro del aumento de la calidad de vida de los colaboradores, brindando una perspectiva diferente a las tradicionalmente enmarcadas en la valoración de la satisfacción laboral y clima organizacional.

Al aplicarse en tres áreas con perfiles de trabajo completamente diferentes: administrativos, comerciales y operativos, se evidenció la adaptabilidad del cuestionario al nivel de escolaridad, siendo de fácil comprensión para los colaboradores, condición que favorece su aplicación en cualquier tipo de compañía.

Desde otro punto de vista, el instrumento desarrollado en el presente estudio, promueve el

conocimiento de la percepción de factores intralaborales y extralaborales como diagnóstico inicial para la estructuración de estrategias cuyo objetivo prioritario se enmarque en el desarrollo del personal, permitiendo formular a través de los resultados planes de trabajo enfocados en las necesidades reales de los grupos de personas a quienes se les aplique el cuestionario. Las tendencias y expectativas en el mercado laboral se encuentran cambiantes a un ritmo acelerado, las nuevas generaciones esperan y desean condiciones laborales diferentes, siendo por tanto, este estudio un insumo importante para determinar las necesidades de los colaboradores referentes a: salario, desarrollo personal, desarrollo profesional, participación en proyectos desafiantes, variedad de actividades, red de conexiones, incomodidades del cargo, riesgos laborales y calidad de vida laboral.

De acuerdo a lo anterior, las empresas al evidenciar las necesidades reales del personal y la percepción frente a las estrategias utilizadas en la compañía relacionadas con las nueve variables anteriormente mencionadas, da un punto de partida para determinar la continuidad o la eliminación de las estrategias usadas, logrando así, conservar aquellas que realmente impacten positivamente el valor percibido del empleado y posiblemente optimizar y/o disminuir la inversión en programas de bienestar, o crear nuevas estrategias que promuevan el alcance de mejores resultados. Lo anterior, facilita la introducción de cambios planificados, asumiendo retos tanto en las conductas del personal, cómo en el aumento de la percepción de la relación laboral con la organización.

Como parte final de la estructuración del cuestionario y su valoración cuantitativa, se estableció la ecuación por la cual se calculó el valor percibido del empleado, determinando como variables que suman a este: salario, desarrollo personal, desarrollo profesional, participación en proyectos desafiantes, variedad de actividades, red de conexiones y calidad laboral, y aquellas

que lo disminuyen: riesgos laborales e incomodidades del cargo. Siendo tan importante el diseño de las preguntas que componen el instrumento por variable, como la identificación de la cuantificación y medición del valor, articulando las percepciones individuales en concepciones colectivas de acuerdo a los diferentes parámetros conforme a los datos sociodemográficos propuestos en el instrumento.

En lo que respecta a la medición, un valor percibido por el empleado frente a su relación laboral que no se mide, esconde una realidad que se encuentra latente en los diferentes colaboradores y resultados de la organización, que en algún momento cuando se evidencie puede traer consecuencias negativas si se cuenta con un valor percibido bajo, incrementando la insatisfacción laboral y el aumento en factores como el incremento en la rotación de personal, la fuga de talentos y la dificultad en la retención del capital humano.

En cuanto a los valores obtenidos en la medición de la muestra de la población de la empresa de servicios temporales, el análisis de todos los resultados arrojados por el estudio determinó que el valor percibido por el empleado (VPE) es mayor en la población femenina con un 74,339%, percibiendo mayor oportunidad de crecimiento personal, a diferencia de la población masculina que obtuvo un porcentaje menor en el VPE pero mayor peso porcentual en la percepción de los riesgos laborales, esto podría deberse a que los hombres son quienes ocupan cargos de mayor exigencia física y expuestos a más riesgos y peligros. Otra de las características arrojadas en los resultados es que las personas con un nivel de escolaridad de bachiller cuentan con el menor porcentaje en valor percibido, por lo cual se hace necesario que la empresa desarrolle estrategias diferentes frente al desarrollo del personal femenino y masculino.

Por otro lado, se identificó que la población que percibe un mayor impacto en los riesgos laborales son empleados con formación académica técnica y tecnológica vs profesionales, siendo

estos últimos los menos afectados por los riesgos en sus actividades laborales diarias, ya que los cargos desempeñados en su mayoría son en procesos netamente administrativos.

Con respecto a la percepción del salario se validó que las mujeres se sienten mejor remuneradas que los hombres y por ende perciben mayor desarrollo profesional. Sin embargo, uno de los puntos importantes a resaltar corresponde a que la población evaluada de manera general no percibe el salario monetario como la prioridad más representativa en su relación laboral, pues existen otras variables relacionadas al crecimiento y desarrollo del individuo que cobra mayor importancia en dicha relación; de esta manera se comprueba cómo cada día con la evolución y la transformación de las organizaciones, los beneficios y oportunidades que hacen parte de los salarios emocionales comienzan a tener mayor fuerza, al ser más representativa la posibilidad de crecimiento, evolución y desarrollo del individuo visto como un ser integral.

Según el análisis de correlación de variables se logró identificar que la correlación más alta y significativa fue entre la variable desarrollo profesional y participación de proyectos desafiantes y viceversa con un valor del 0,786 considerándose una correlación fuerte; permitiendo concluir de esta manera, que en la medida en que los trabajadores puedan hacer parte de diferentes proyectos que sean desafiantes o generen un reto a nivel profesional, influirá en que exista una sensación y creencia de un crecimiento y desarrollo profesional, pues podría pensarse que se debe, al tener que potencializar los conocimientos, habilidades y competencias que tiene el individuo.

Finalmente, se evidenció en el estudio que la población percibió la variable calidad de vida laboral como una de las más bajas, lo que impacta directamente el valor percibido y el desarrollo humano y organizacional, por lo que se hace necesario establecer a través de la cultura organizacional los programas de beneficios, crecimiento personal, laboral y el aumento del

impacto del bienestar del colaborador, entendiendo realidades y abriéndose la oportunidad de no sólo contar con el estudio de una de las regionales, sino de cada una en donde existe presencia de la empresa de servicios temporales, logrando unificar o dividir las propuestas de impacto y desarrollo del personal de acuerdo a las similitudes o diferencias evidenciadas, pues no es de olvidar que a pesar de ser personal temporal, los trabajadores buscan la posibilidad de proyectarse a través de una vinculación laboral.

Recomendaciones

En cuanto al desarrollo del instrumento, se recomienda para futuros estudios hacer uso desde el inicio del instrumento planteado en el Anexo B, el cual se encuentra validado y además de eso, garantiza que cada variable únicamente cuantifica un componente.

Por otra parte, se recomienda aplicar el cuestionario a una población mayor, para comparar los comportamientos en cada variable. Se sugiere realizar el estudio en las demás regionales donde se encuentra ubicada la empresa de servicios temporales, para analizar cada uno de los resultados y posteriormente contrastarlos sede por sede, en búsqueda de hallazgos importantes.

Dada la naturaleza del estudio, en su enfoque a la evaluación de la percepción de personal de una empresa de servicios temporales, se recomienda para futuros estudios, efectuar la aplicación del mismo instrumento a una muestra de una población de personal que se encuentre en modalidad de contrato directo con las compañías, permitiendo así contrastar dos tipos de contrato y las diferencias o similitudes en la percepción de valor en la relación laboral.

De acuerdo al análisis de los datos obtenidos, se recomienda a la organización estructurar un programa de bienestar de acuerdo al sexo, estrategia que debe desarrollarse de acuerdo a los recursos técnicos, humanos y económicos de la compañía, que fortalezca la percepción por cada uno de los sexos a partir de la escala encontrada en la investigación, siendo un mecanismo que

facilite la planeación del programa de beneficios de la empresa y de cualquier compañía que inicie el proceso de medición a través del instrumento, acorde a la realidad percibida por sus empleados, conforme a los gustos, intereses, necesidades y priorización de las variables, con el objetivo de establecer planes de bienestar ajustados a la diversidad e inclusión laboral del personal y la cultura organizacional.

Igualmente, se hace necesario que la empresa de servicios temporales evidencie los riesgos a los que se encuentra expuesto su personal en las diferentes empresas usuarias, quienes a pesar de que deben de ser responsables de la seguridad de los trabajadores, no suplen el rol de empleador, por lo que la empresa de servicios temporales debe conocer ampliamente los riesgos y realizar evaluaciones para conocer qué tan seguros se encuentran sus trabajadores en las compañías, además de establecer un diagnóstico inicial antes de la vinculación comercial con la empresa usuaria, garantizando condiciones seguras y dignas para el personal.

Debido a la competitividad del mercado y la facilidad al acceso de la información por parte de la población trabajadora, la empresa de servicios temporales podría realizar un estudio de escalas salariales, que sirva como insumo para las nivelaciones salariales ejecutadas por las empresas usuarias, brindando la oportunidad de conocimiento actualizado y aumento de la competencia frente a las demás compañías del sector, logrando atraer los mejores talentos.

Adicionalmente, como elemento diferenciador se sugiere establecer un plan de acción principalmente para los cargos operativos que percibieron menor impacto en la variable de desarrollo profesional, enmarcado en escuelas de formación y/o entrenamiento para el fortalecimiento de las habilidades referentes a la labor realizada en la compañía usuaria. A pesar de que el personal operativo no cuenta con amplias posibilidades de ascenso, el perfeccionamiento de las habilidades ofrece competitividad, mayor destreza y aseguramiento de

calidad, además de mayores posibilidades de vinculación directa con la compañía, de igual forma, se abre la oportunidad a reclutar nuevos talentos que puedan educarse a través de la empresa de servicios temporales, convirtiéndose en un atractivo para la población en búsqueda de vinculación laboral y para la apertura de relaciones comerciales con nuevas empresas usuarias.

Bibliografía

- Acosta, J. (2009). Salario emocional. *Seminario efectividad de la compensación estratégica*. Human Capital Consulting, Bogotá, Colombia.
- Álvarez, L. (1993). La nueva organización. Una visión a través de su cultura. Cali: Centro Editorial Univalle.
- Andrade, H. (2005). *Comunicación Organizacional Interna. Proceso, Disciplina y Técnica*. España: Netbiblo.
- Arrieta, S., Díaz, Y. (2016). Calidad de vida laboral y la compensación salarial en Colombia. Fundación Universitaria del Área Andina. Bogotá.
- Benedito, V. (2000). “La organización de la Universidad en apoyo de la docencia” Documento policopiado (Gentileza del autor) 9 páginas.
- Briseño, A., Borja, M. (2009). *Diseño de un Instrumento para medir cuanto es el valor percibido por los empleados de su compensación salarial, en la empresa Apostar S.A.* Universidad Tecnológica de Pereira. Pereira

- Caballero, K. (2002). *El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza*. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, 6 (1-2), 1-10.
- Calderón, G., Murillo, S., Torres, Karen. (2003). Cultura Organizacional y Bienestar Laboral. Cuadernos de Administración, 16 (25), 109-137.
- Campoy, D (2010) Cómo gestionar y planificar un proyecto en la empresa. Ediciones de la U. Bogotá, Colombia.
- Castaño, J., Montoya, L., Restrepo, L. (2009). Compensación Salarial y Calidad de Vida. Revista Scientia Et Technica. 15 (43), 88-94.
- Chiang, M. Martín, M.A, & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el Clima Organizacional y La Satisfacción Laboral*. Madrid, España: Comillas ICAI.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill.
- Contreras, M.A. (2016). *Influencia de factores de higiene y motivación en la satisfacción laboral, en el interés por salir, así como en el interés por permanecer en la empresa; bajo un modelamiento estructural de trayectorias, en personal que labora en una Empresa Manufacturera en la República Mexicana*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México, México.
- Davidson, J. (2005). La Dirección de Proyectos en las Organizaciones. Como utilizar bien el tiempo, las técnicas y la gente. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.
- Davidson, J. (2005). *La Nueva Dirección de Proyectos. Herramientas para una era de cambios rápidos*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.

- Dobb, M (1975) Teorías del valor y de la distribución desde Adam Smith: ideología y teoría. Siglo XXI Editores SA. Argentina.
- Fariñas, G. (2009). Psicología, educación y sociedad. Un estudio sobre el desarrollo humano. La Habana, Cuba: Félix Varela.
- Ferry, G. (1991) El trayecto de la formación. Los enseñantes entre la teoría y la práctica. Barcelona, Paiclós,
- Fuentealba, R. (2006). Desarrollo profesional docente: un marco comprensivo para la iniciación pedagógica de los profesores principiantes. Foro educacional (10), 65-106. Recuperado el 2013, de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2292729>
- García, G. (2007). *Clima Organizacional: Hacia un Nuevo Model*. Popayán: Revista PorikAn.
- Garijo, S. (2014). *La importancia en los recursos humanos en la eficiencia de la empresa*. (Tesis de Pregrado). Universidad de Valladolid, España.
- Grajales, Tevni (2000). El análisis factorial. México.
- Hernández, S. & Rodríguez. (2011). *Introducción a la Administración*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill.
- Ibarra, H & Hunter, M (2007) Cómo los líderes crean y utilizan sus redes. Harvard Business Review. 36- 43.
- Jiménez, E. (2015). DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DE MAESTRAS DE EDUCACIÓN PRIMARIA: APORTES DE LA ORIENTACIÓN. Costa Rica: Revista Actualidades investigativas en educación.
- Marx, K (1875) El Capital I. Tomo I. Luarma. México.

- Molina, R. (2017). El salario y el desarrollo profesional precursores de la motivación para el desempeño laboral. Caso: Hospital León Becerra de Guayaquil. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*.
- Pardo, C., Díaz, O. (2014). Desarrollo del factor humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Revista Suma de Negocios*. Elsevier, España.
- Peiró, J. M.; Prieto, F. (1996). *Calidad de vida laboral. En Tratado de psicología del trabajo Vol. II: aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid, España: Síntesis.
- Robbins, S, & Coulter, M. (2010). *Administración*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación.
- Ugarte, J.L. (2006). Sobre relaciones laborales triangulares: La subcontratación y el suministro de trabajadores. *Ius et Praxis*, 12(1), 11-29
- Varela, R. (2013). *ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN: Sueldos, Salarios y Prestaciones*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación.

Anexo A. Cuestionario inicial

Datos Demográficos, Escolares y Organizacionales del trabajador

Marque con una X en la hoja cada uno de los aspectos que se presentan a continuación y que corresponden a sus características personales. La información es **confidencial** y no requiere que escriba su nombre.

DEMOGRÁFICOS

1. Género.
 - a) Femenino.
 - b) Masculino.
2. Edad en años cumplidos.
 - a) De 18 a 30 años.
 - b) De 31 a 40 años.
 - c) De 41 a 50 años.
 - d) De 51 años o más.
3. Estado civil.
 - a) Soltero(a)
 - b) Casado(a)
 - c) Unión libre
 - d) Viudo(a)
 - e) Divorciado(a)
4. Número de hijos.
 - a) Ninguno.
 - b) Un hijo.
 - c) Dos hijos.
 - d) Más de dos hijos.

ESCOLARES

5. Último grado de estudios terminados.
 - a) Ninguno.
 - b) Primaria.
 - c) Bachillerato.
 - d) Técnico.
 - e) Tecnólogo.
 - f) Profesional.
 - g) Postgrado.

ORGANIZACIONALES

6. Proceso al que pertenece
 - a) Administrativo.
 - b) Comercial.
 - c) Operativo.
7. Antigüedad en la Compañía.
 - a) Menos de 3 meses.
 - b) De 4 a 12 meses.
 - c) Mayor a 12 meses.

¡Muchas Gracias!

Por favor siga contestando las preguntas de la siguiente hoja

Instrucciones: Marque en la hoja con una X la opción que considere refleja su opinión, siendo:

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

No.	CUESTIONARIO	1	2	3	4	5
1	¿Recibe una paga justa por el trabajo que realiza?					
2	¿Puede participar en proyectos de la empresa aunque no sean de su área?					
3	¿Tiene tiempo libre para realizar actividades que le gustan?					
4	¿Le encuentra significado a su trabajo?					
5	¿Se siente cómodo en el lugar en donde trabaja?					
6	¿Le han sido comunicados los riesgos a los que se encuentra expuesto en su lugar de trabajo?					
7	¿Tiene posibilidad de crecimiento dentro de su organización o empresa?					
8	¿Es fácil de comprender el programa de salarios y beneficios de su empresa?					
9	¿Se siente parte de un equipo de trabajo?					
10	¿Considera que participa en iniciativas para mejorar el funcionamiento del área?					
11	¿Puede desarrollar sus habilidades en el puesto de trabajo?					
12	¿Le dedica el tiempo suficiente a su familia?					
13	¿Tiene la oportunidad de hacer actividades diferentes en su puesto de trabajo?					
14	¿En el desarrollo de sus actividades laborales tiene contacto con personal externo de la empresa?					
15	¿Su sueldo es tan bueno como el que pagan en otras compañías?					
16	¿Puede ayudar a sus compañeros para establecer nuevas formas de hacer las cosas?					
17	¿El puesto de trabajo que desempeña está acorde a la capacitación que tiene?					
18	¿Las condiciones ambientales del lugar donde trabaja la mayor parte del tiempo (espacio físico, ruido, ventilación, iluminación) son favorables?					
19	¿Con el cargo que desempeña puedo lograr sus metas personales?					
20	¿Tiene problemas para conciliar el sueño?					
21	¿El pago de los salarios lo recibe en el tiempo acordado?					
22	¿Se siente orgulloso del trabajo que hace?					
23	¿Las tareas que realiza corresponden con las funciones de su cargo?					
24	¿La empresa promueve el desarrollo de nuevas competencias profesionales?					
25	¿Debe relacionarse con otras personas dentro la empresa para el desempeño de sus funciones?					
26	¿Es autónomo en dar soluciones a los inconvenientes presentados en su puesto de trabajo?					
27	¿Está satisfecho con su salario?					
28	¿Se siente importante en el cargo que desempeña?					
29	¿Le hacen participe cuando se presentan nuevas tareas?					
30	¿La empresa fomenta que los empleados compartan sus conocimientos con los compañeros?					
31	¿Es requerido por otras áreas de la empresa por las funciones que desempeña?					
32	¿Recibe desafíos laborales en su puesto de trabajo?					
33	¿Las prestaciones sociales son pagadas a tiempo?					

¡Muchas Gracias!

Por favor siga contestando las preguntas de la siguiente hoja

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

No.	CUESTIONARIO	1	2	3	4	5
34	¿Existen incomodidades en el puesto de trabajo?					
35	¿En la empresa que labora estimulan su desarrollo personal?					
36	¿Existen oportunidades de ascenso en la compañía?					
37	¿Es consultado por la información que maneja en la empresa?					
38	¿Puede ser innovador en el desarrollo de las actividades laborales?					
39	¿Las nuevas tareas asignadas son programadas con anterioridad?					
40	¿Ha sido participe de las medidas de prevención de riesgos laborales?					
41	¿Su trabajo le permite llevar una dieta adecuada?					
42	¿Tiene posibilidades de capacitación o formación en esta empresa?					
43	¿La empresa promueve la participación en redes profesionales?					
44	¿Las instalaciones del área facilitan su trabajo?					
45	¿Su integridad física y mental se puede ver afectada por sus actividades laborales?					
46	¿La jornada laboral asignada le permite disfrutar la vida familiar y social?					
47	¿Fácilmente puede accidentarse dentro de la empresa?					
48	¿Tiene la posibilidad de trabajar en diferentes actividades en su trabajo?					
49	¿Representa a la empresa en alguna asociación o gremio?					
50	¿Considera que en la empresa existen buenas condiciones de orden y aseo?					
51	¿El volumen de trabajo permite hacer bien lo que debe hacer?					
52	¿Conoce el nivel de accidentalidad de la empresa?					
53	¿El espacio de trabajo es el adecuado para el desempeño del cargo?					
54	¿La variabilidad de actividades contribuye a generar nuevos conocimientos?					
55	¿Tiene tanto trabajo que sus intereses personales quedan a un lado?					

¡Muchas Gracias!

Fin de la encuesta.

*Anexo B – Instrumento final***Datos Demográficos, Escolares y Organizacionales del trabajador**

Marque con una X en la hoja cada uno de los aspectos que se presentan a continuación y que corresponden a sus características personales. La información es **confidencial** y no requiere que escriba su nombre.

DEMOGRÁFICOS

1. Género.
 - c) Femenino.
 - d) Masculino.
2. Edad en años cumplidos.
 - e) De 18 a 30 años.
 - f) De 31 a 40 años.
 - g) De 41 a 50 años.
 - h) De 51 años o más.
3. Estado civil.
 - f) Soltero(a)
 - g) Casado(a)
 - h) Unión libre
 - i) Viudo(a)
 - j) Divorciado(a)
4. Número de hijos.
 - e) Ninguno.
 - f) Un hijo.
 - g) Dos hijos.
 - h) Más de dos hijos.

ESCOLARES

5. Último grado de estudios terminados.
 - h) Ninguno.
 - i) Primaria.
 - j) Bachillerato.
 - k) Técnico.
 - l) Tecnólogo.
 - m) Profesional.
 - n) Postgrado.

ORGANIZACIONALES

6. Proceso al que pertenece
 - d) Administrativo.
 - e) Comercial.
 - f) Operativo.
7. Antigüedad en la Compañía.
 - d) Menos de 3 meses.
 - e) De 4 a 12 meses.
 - f) Mayor a 12 meses.

¡Muchas Gracias!

Por favor siga contestando las preguntas de la siguiente hoja

Instrucciones: Marque en la hoja con una X la opción que considere refleja su opinión, siendo:

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

No.	CUESTIONARIO	1	2	3	4	5
1	¿Recibe una paga justa por el trabajo que realiza?					
2	¿Puede participar en proyectos de la empresa aunque no sean de su área?					
3	¿Tiene tiempo libre para realizar actividades que le gustan?					
4	¿Le encuentra significado a su trabajo?					
5	¿Se siente cómodo en el lugar en donde trabaja?					
6	¿Le han sido comunicados los riesgos a los que se encuentra expuesto en su lugar de trabajo?					
7	¿Tiene posibilidad de crecimiento dentro de su organización o empresa?					
8	¿Es fácil de comprender el programa de salarios y beneficios de su empresa?					
9	¿Considera que participa en iniciativas para mejorar el funcionamiento del área?					
10	¿Le dedica el tiempo suficiente a su familia?					
11	¿Tiene la oportunidad de hacer actividades diferentes en su puesto de trabajo?					
12	¿En el desarrollo de sus actividades laborales tiene contacto con personal externo de la empresa?					
13	¿Su sueldo es tan bueno como el que pagan en otras compañías?					
14	¿Puede ayudar a sus compañeros para establecer nuevas formas de hacer las cosas?					
15	¿El puesto de trabajo que desempeña está acorde a la capacitación que tiene?					
16	¿Las condiciones ambientales del lugar donde trabaja la mayor parte del tiempo (espacio físico, ruido, ventilación, iluminación) son favorables?					
17	¿Se siente orgulloso del trabajo que hace?					
18	¿Las tareas que realiza corresponden con las funciones de su cargo?					
19	¿La empresa promueve el desarrollo de nuevas competencias profesionales?					
20	¿Debe relacionarse con otras personas dentro la empresa para el desempeño de sus funciones?					
21	¿Está satisfecho con su salario?					
22	¿Se siente importante en el cargo que desempeña?					
23	¿En la empresa que labora estimulan su desarrollo personal?					
24	¿Existen oportunidades de ascenso en la compañía?					
25	¿Puede ser innovador en el desarrollo de las actividades laborales?					
26	¿Las nuevas tareas asignadas son programadas con anterioridad?					
27	¿Ha sido participe de las medidas de prevención de riesgos laborales?					
28	¿Su trabajo le permite llevar una dieta adecuada?					
29	¿La empresa promueve la participación en redes profesionales?					
30	¿La jornada laboral asignada le permite disfrutar la vida familiar y social?					
31	¿Representa a la empresa en alguna asociación o gremio?					
32	¿Considera que en la empresa existen buenas condiciones de orden y aseo?					
33	¿El volumen de trabajo permite hacer bien lo que debe hacer?					
34	¿Conoce el nivel de accidentalidad de la empresa?					
35	¿El espacio de trabajo es el adecuado para el desempeño del cargo?					
36	¿La variabilidad de actividades contribuye a generar nuevos conocimientos?					

¡Muchas Gracias!

Fin de la encuesta.